Arbeitsgerichtsgesetz und unerlaubte Handlungen

Ein Beitrag zur Arbeitsgerichtsbarkeit

Dissertation

zur Erlangung
der juristischen Doktorwürde der rechts- und staats-
wissenschaftlichen Fakultät der Universität Breslau

vorgelegt von

Gustav-Adolf Bulla
Kammergerichtsreferendar in Berlin

Breslau 1930

Gedruckt mit Genehmigung
der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Breslau

Berichterstatter: Professor Dr. Schott

Inhaltsübersicht

Seite

Einleitung und Problemstellung 1

Erster Teil.

Allgemeines. 2

I. Entwicklungsgang der Bestimmungen über unerlaubte Handlungen im Arbeitsgerichtsgesetz 2

A. Die unerlaubten Handlungen in der Gerichtsbarkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte 2

B. Aenderung der prozessualen Bestimmungen über Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen bei Schaffung des Arbeitsgerichtsgesetzes 3

II. Abgrenzung der unerlaubten Handlungen im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes von denen des übrigen materiellen Rechts 10

A. Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Deliktsstreitigkeiten des Arbeitsprivatrechts und des Arbeitsstrafrechts 11

B. Der Begriff der unerlaubten Handlungen im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes 13

C. Grenze zwischen den arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen und denen des übrigen bürgerlichen Rechts 15

Zweiter Teil.

Die unerlaubten Handlungen als Gegenstand der Arbeitsgerichtsbarkeit. 17

Erster Abschnitt.

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen im allgemeinen. 17

I. Sachliche Zuständigkeit 18

A. auf prozessualer Grundlage 18

1. sachliche obligatorische Zuständigkeit des § 2 ArbGG. 18

2. sachliche fakultative Zuständigkeit des § 3 ArbGG. 19

3. Zulässigkeit des Rechtswegs bei Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen 20

B. auf organisatorischer Grundlage 21

II. Oertliche Zuständigkeit 25

Zweiter Abschnitt.

Die persönliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden bei bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen. 26

I. Persönliche obligatorische Zuständigkeit des § 2 ArbGG. 27

Seite

A. im Falle des Absatz 1 des § 2 ArbGG. 27
1. bei den Verbandsstreitigkeiten (§ 2 Ziff. 1 ArbGG.) 27
a. Streitigkeiten zwischen tarifvertragsfähigen Parteien untereinander 28
b. Streitigkeiten zwischen tarifvertragsfähigen Parteien und Dritten 32
2. bei den Dienststreitigkeiten (§ 2 Ziff. 2 ArbGG.) 35
3. bei den Gruppenstreitigkeiten (§ 2 Ziff. 3 ArbGG.) 39
B. im Falle des Absatz 2 des § 2 ArbGG. 41
II. Persönliche fakultative Zuständigkeit des § 3 ArbGG. 41
A. im Falle des Absatz 1 des § 3 ArbGG. 41
1. bei Klagen gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 41
2. bei Klagen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegen Dritte 42
B. im Falle des Absatz 2 des § 3 ArbGG. 43

Dritter Abschnitt.

Die arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen im einzelnen. 43

Erstes Kapitel.

Die arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen innerhalb der Verbandsstreitigkeiten. 44

1. Titel.

Die unerlaubten Handlungen, soweit es sich um Maßnahmen zu Zwecken des Arbeitskampfes handelt 45
I. Der Begriff des Arbeitskampfes 45
A. Der Arbeitskampf als unerlaubte Handlung wegen Unsittlichkeit des Mittels 47
B. Der Arbeitskampf als unerlaubte Handlung wegen angestrebter wirtschaftlicher Vernichtung des Gegners 47
C. Der Arbeitskampf als unerlaubte Handlung wegen Unverhältnismäßigkeit von Vor- und Nachteilen 47
D. Der Arbeitskampf als unerlaubte Handlung wegen Widerrechtlichkeit des Zieles 49
II. Einzelne unerlaubte Handlungen als Maßnahmen zu Zwecken eines Arbeitskampfes 49
A. Unerlaubte Maßnahmen zu Zwecken eines noch erlaubten Arbeitskampfes 49
B. Maßnahmen zu Zwecken eines unerlaubten Arbeitskampfes 51

2. Titel.

Die unerlaubten Handlungen, soweit es sich um Fragen der Vereinigungsfreiheit handelt 55
I. Der Begriff der Vereinigungsfreiheit 56
A. Bedeutung der Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit in Art. 159 RV. 56
B. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Vereinigungsfreiheit 57
1. Verstöße in der Form der „Abreden und Maßnahmen" .. 57
2. Verstöße zum Zwecke der Beeinträchtigung der Vereinigungsfreiheit 57

Seite

II. Einzelne unerlaubte Handlungen um Fragen der Vereinigungsfreiheit 58
A. Ansprüche zwischen tarifvertragsfähigen Parteien 58
B. Ansprüche zwischen tarifvertragsfähigen Parteien und Dritten .. 60

Zweites Kapitel.
Der Begriff des Zusammenhangs im Arbeitsgerichtsgesetz. 63

1. Titel.
Der Begriff des Zusammenhangs in § 3 ArbGG. 64

I. Der rechtliche Zusammenhang in § 3 ArbGG. 64
A. Rechtlicher Zusammenhang i. S. des § 147 ZPO. und seine Anwendbarkeit auf § 3 ArbGG. 65
B. Selbständige Sonderdefinition des rechtlichen Zusammenhangs in § 3 ArbGG. 66
1. Rechtlicher Zusammenhang zwischen arbeitsrechtlichen und nichtarbeitsrechtlichen Ansprüchen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern 67
2. Rechtlicher Zusammenhang zwischen arbeitsrechtlichen und nichtarbeitsrechtlichen Ansprüchen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegen Dritte 69

II. Der unmittelbare wirtschaftliche Zusammenhang in § 3 ArbGG. .. 71
A. Heranziehung des Begriffs des Kausalzusammenhangs zur Definition des unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhangs .. 72
B. Selbständige Sonderdefinition des unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhangs in § 3 ArbGG. 73
1. Unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang zwischen arbeitsrechtlichen und nichtarbeitsrechtlichen Ansprüchen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern 73
2. Unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang zwischen arbeitsrechtlichen und nichtarbeitsrechtlichen Ansprüchen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegen Dritte 76

2. Titel.
Der Begriff des Zusammenhangs in § 2 ArbGG. 77

3. Titel.
Der einheitliche Begriff des Zusammenhangs im Arbeitsgerichtsgesetz 78

Drittes Kapitel.
Die arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen innerhalb der Dienststreitigkeiten. 79

Viertes Kapitel.
Die arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen innerhalb der Gruppenstreitigkeiten. 84

Fünftes Kapitel.
Unerlaubte Handlungen und Erweiterungsklage. 86

I. Erweiterungsklage für unerlaubte Handlungen im Falle des § 3 Abs. 1 ArbGG. 86
II. Erweiterungsklage bei unerlaubten Handlungen im Falle des § 3 Abs. 2 ArbGG. 87

Seite

Dritter Teil.

Die arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen bei vereinbartem Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit. 88

I. Allgemeines über Schiedsvereinbarungen in der Arbeitsgerichtsbarkeit 88

A. Schiedsverträge zwecks Ausschlusses der Arbeitsgerichtsbarkeit in der Zeit vor und ihre Entwicklung im Arbeitsgerichtsgesetz 88

B. Die einzelnen Rechtsinstitute zum Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit 89

1. Schiedsvertrag, Gütevertrag und Schiedsgutachtenvertrag .. 89

a. ihre Rechtswirkung in sachlicher Beziehung 89

b. ihre Rechtswirkung in persönlicher Beziehung 90

2. der Schiedsvertrag im besonderen 91

II. Schiedsvertrag bei Ansprüchen aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen 93

A. Ausdrückliche Zuweisung der Streitigkeiten aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen an eine Schiedsinstanz 94

B. Allgemeine Schiedsklausel ohne Erwähnung der Streitigkeiten aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen 94

1. Streitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen im Falle einer allgemeinen tariflichen Schiedsklausel 94

2. Streitigkeiten zwischen Einzelvertragsparteien aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen im Falle einer allgemeinen einzelvertraglichen Schiedsklausel 95

3. Streitigkeiten zwischen Einzelvertragsparteien aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen im Falle einer allgemeinen tariflichen Schiedsklausel 96

III. Besonderheiten der Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen bei Bestehen einer Schiedsklausel 98

A. Prozessuale Besonderheiten im Falle des § 2 ArbGG. 98

1. Gesamtstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen 98

2. Dienststreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen 98

3. Gruppenstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen 99

a. Unzulässigkeit einer Schiedsklausel im Falle des § 2 Ziff. 3 ArbGG. 99

α. Unzulässigkeit der Schiedsvereinbarungen streitender Arbeitnehmer untereinander 99

β. Unzulässigkeit einer tariflichen Schiedsklausel für Streitigkeiten der Arbeitnehmer untereinander .. 100

b. Widersprüche gegen die Unzulässigkeit einer Schiedsvereinbarung zwischen Arbeitnehmern im Gesetz und in der Entwurfs-Begründung und deren Lösung 100

B. Prozessuale Besonderheiten im Falle des § 3 ArbGG. 101

Abkürzungen.

AR	=	Arbeitsrecht, Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten, hsg. von Potthoff.
ArbBeil	=	Arbeitsrechtliche Beilage, Beilage zu den Mitteilungen der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände E. V., Berlin (bis 1927).
Arbeitgeber	=	Der Arbeitgeber, Zeitschrift der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände E. V.
Arbeitsgericht	=	Das Arbeitsgericht (früher Gewerbe- und Kaufmannsgericht), Monatsschrift des Arbeitsgerichtsverbandes E. V.
ArbRspr	=	Die Rechtsprechung in Arbeitssachen, grundsätzliche Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte und Arbeitsgerichte, hsg. von Volkmar, Feig, Wagener, Harmening (Franke).
BenshS	=	Bensheimer Sammlung, Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte, hsg. von Dersch, Flatow, Gerstel, Hueck, Nipperdey. Verlag Bensheimer.
EntwBegr	=	Amtliche Begründung zum Entwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes (1926) in Drucksache Nr. 2065 des Reichstags, III. Wahlperiode 1924/26.
GKG	=	Gewerbe- und Kaufmannsgericht (Monatsschrift des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte E. V.).
JW	=	Juristische Wochenschrift.
LZ	=	Leipziger Zeitschrift für Deutsches Recht.
NZfA	=	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
RABl	=	Reichsarbeitsblatt (AT = Amtlicher Teil, NAT = Nichtamtlicher Teil).
RAGE	=	Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts (Amtliche Sammlung).
RGBl	=	Reichsgesetzblatt.
RGZ	=	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen (Amtliche Sammlung).
RspOLG	=	Die Rechtsprechung der Oberlandesgerichte auf dem Gebiete des Zivilrechts, hsg. von Mugdan und Falkmann.
SV	=	Sammlung Vereinigung, Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen, hsg. von der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände E. V., Berlin (ab 1928).
SchlW	=	Das Schlichtungswesen, jetzt Arbeitsrecht und Schlichtung (Mitteilungsblatt der Schlichtungsausschüsse im Deutschen Reich).
SozPr	=	Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt, hsg. von Heyde.

Schrifttum.

Alexander-Katz, Die Angestelltenerfindung vor den Arbeitsgerichten, in NZfA. 1927 Sp. 443.
Anschütz, Die Verfassung des Deutschen Reichs vom 11. 8. 1919 (Kommentar), 8. Aufl., Berlin 1928.
Anthes, Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit durch Vereinbarung, in Arbeitgeber 1927 S. 452.
Aschaffenburg, Die tarifliche Schiedsklausel für Eingruppierungsstreitigkeiten, in SchlW. 1927 Sp. 81.
Aubele, Die ausschließliche sachliche Zuständigkeit der erstinstanzlichen Arbeitsgerichte nach dem Entwurfe eines Arbeitsgerichtsgesetzes v. 18. 7. 1925 und ihre Auswirkung auf die ordentlichen Gerichte, in LZ. 1926 Sp. 84.
Auerswald, Die Arbeitsgerichtsbarkeit in der Praxis unter Berücksichtigung der bestehenden Streitfragen nach dem Arbeitsgerichtsgesetz, Leipzig 1927.
Aufhäuser-Nörpel, Arbeitsgerichtsgesetz (Kommentar), 4. Aufl., Berlin 1927.
Baum, Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Streitigkeiten zwischen den Organisationen und ihren Mitgliedern, in SozPr. 1926 Sp. 1045.
—, Organisationszwang und Tarifvertrag, in NZfA. 1922 Sp. 23.
Baumbach, Arbeitsgerichtsgesetz (Kommentar), Band 3 der Taschenkommentare: Die Zivilprozeßgesetze, Berlin 1927.
Bewer, Arbeitsrechtliche Schiedsverträge, in AR. 1923 Sp. 153.
—, Arbeitsstreitigkeiten im schiedsrichterlichen Verfahren, in LZ. 1926 Sp. 65.
—, Die Sachzuständigkeit der Arbeitsgerichte für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten in AR. 1923 Sp. 593.
—, Erweiterte Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach § 3 des Regierungsentwurfs, in LZ. 1926 Sp. 987.
—, Raub- und Sperrkompetenz der Arbeitsgerichte, in LZ. 1925 Sp. 1009.
Biensfeldt, Die Organisationsklausel, in NZfA. 1923 Sp. 533.
Bode, Einfluß des Arbeitsgerichtsgesetzes auf bestehende Schiedsverträge, in NZfA. 1927 Sp. 603.
Boesche-Dittmar, Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz (herausgegeben vom Gewerkschaftsbund der Angestellten), Berlin 1927.
Buddeberg, Tarifvertragliche Schiedsklausel — Zivilprozeßordnung — Arbeitsgerichtsgesetz, in SchlW. 1927 S. 251.
von Broecker, Schadensersatzansprüche aus dem Lohnkampf mit besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Reichsgerichts, Hamburg 1906.
Bühler, Organisationszwang und Tarifvertrag, in NZfA. 1922 Sp. 157.
Daab, Die Zuständigkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte im Verhältnis zur Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte, Heidelberger Dissertation 1911.
Deetz, Der Haftungsgrund bei den unerlaubten Handlungen des BGB., insbesondere bei § 831, in Gruchot Beitr. Bd. 64 (1920) S. 161.
Denecke, Anforderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes an tarifliche Schiedsklauseln, in SchlW. 1928 Sp. 41 und 102.
—, Einfluß von Streiks und Aussperrungen auf den Arbeitsvertrag und insbesondere auf das Amt eines Betriebsratsmitgliedes, in SchlW. 1923 S. 205.
Depène, Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. 12. 1926 und die anzuwendenden Bestimmungen zitierter Gesetze, Guttentagsche Sammlung Deutscher Reichsgesetze, Nr. 168, Berlin 1927.
Dersch, Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Berufsvereinsrecht, in NZfA. 1923 Sp. 449.

—, Einwirkung von Streik und Aussperrung auf den Einzelarbeitsvertrag, bei Kaskel I S. 113.
Dersch-Flatow-Hueck-Nipperdey, Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht (Bd. 1 1919—1926, Mannheim-Berlin-Leipzig 1926, Bd. 2 1926—1928, ebd. 1929).
Dersch-Volkmar, Arbeitsgerichtsgesetz (Kommentar), 3. Aufl., Mannheim-Berlin-Leipzig 1928.
Eckstein, Die Haftung für unerlaubte Handlungen des Repräsentanten, in ArchzivPr. Bd. 114 S. 114.
Eisner, Streik und Einzelarbeitsvertrag, bei Kaskel I S. 108.
Elias, Das Arbeitsgerichtsgesetz. Vollständiges Gesetz (Kommentar), Dortmund 1927.
Enneccerus, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts I, 1 (15.—17. Aufl. 1921), I, 2 (18.—22. Aufl. 1923).
Erdel, Die „erweiterte Zuständigkeit" der neuen Arbeitsgerichte (§ 3 Abs. 1 ArbGG.), in Arbeitsgericht 1927 Sp. 145.
—, Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus Tarifverträgen (§ 2 Ziff. 1 ArbGG.), in SchlW. 1927 Sp. 345.
—, Tarifschiedsstellen, in SchlW. 1928 Sp. 173.
—, Vereinbarte Zuständigkeit der Arbeitsgerichte, in Arbeitsgericht 1927 Sp. 118.
—, Zum Einfluß des neuen Arbeitsgerichtsgesetzes auf die tarifvertragliche Schiedsgerichtsbarkeit, in SchlW. 1927 Sp. 129.
Erdmann, Ist § 152 Abs. 2 der Gewerbeordnung durch Art. 159 der Reichsverfassung aufgehoben? in Arbeitgeber 1923 S. 148.
—, Organisationsklausel, Koalitionsfreiheit und Tarifvertrag, in Arbeitgeber 1921 S. 275.
—, Streik und Gewerkschaftshaftung, in AR. 1922 Sp. 655.
—, Zur künftigen gesetzlichen Regelung des Arbeitskampfes, in AR. 1922 Sp. 543.
Flatow, Bemerkungen zum Entwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes, in RABl. 1925 NAT. S. 712, 736, 754.
—, Der Entwurf des Arbeitsgerichtsgesetzes und die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, in AR. 1926 Sp. 1.
—, Tarifliche Schiedsgerichte, bei Kaskel II S. 194.
—, Die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, in AR. 1927 Sp. 210.
Flatow-Joachim, Arbeitsgerichtsgesetz (Kommentar), Berlin 1928.
Gauß, Die „Absperrungsklausel" in Tarifverträgen, in JW. 1921 S. 521.
Giese, Die Verfassung des Deutschen Reichs vom 11. 8. 1919, 6. Aufl., 1925.
Gisi, Einigungsamt und Schiedsgericht zur Lösung von Kollektivkonflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Darstellung der Normen öffentlich- und privatrechtlicher Natur in den Staaten Europas, Australiens und Amerikas; in amtlichem Auftrage zusammengestellt, Basel 1907.
Goldschmidt, Heinz, Arbeitsgerichtsgesetz (Kommentar), Berlin 1927.
Görrig, Die Zulässigkeit der Organisationsklauseln, in SchlW. 1923 S. 1.
Groh, Koalitionsrecht, Abhandlungen zum Arbeitsrecht, herausgegeben von Kaskel und Sitzler, Heft 3, 1923.
Held-Lieb-Gift, Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. 12. 1926 (Kommentar), München 1927.
Hellwig, Streitigkeiten aus Arbeitnehmererfindungen, in Arbeitgeber 1927 S. 429.
Hellwig, System des deutschen Zivilprozeßrechts, Leipzig 1919.
Herschel, Kündigung und Aussperrung, in AR. 1924 Sp. 177.
Hilb, Streik in gemeinnötigen Betrieben, bei Kaskel I S. 149.
Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1. Band (Mannheim-Berlin-Leipzig 1927), 2. Band (ebd. 1929).
Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927.
Jacusiel, Wesen und Inhalt des geltenden Koalitionsrechts, bei Kaskel I S. 66.
Jaeger, Zuständigkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte in Fällen der Rechtsnachfolge, in LZ. 1908 Sp. 140.

Jaerisch, Tarifvertragliche Schiedsklausel und § 6 Abs. 2 KGG., in NZfA. 1922 Sp. 539.
Joachim, Zum Entwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes, in RABl. 1925, NAT. S. 457.
Juristentag, Verhandlungen des 29. Deutschen Juristentages (Karlsruhe 1908) Verrufserklärungen, Bd. 5 S. 173 ff., S. 777 ff.
Kandeler, Streik oder Aussperrung und Tarifvertrag, bei Kaskel I S. 99.
Kaskel, Arbeitsrecht, Bd. 31 der Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft, 3. Aufl., 1928.
—, Streitsachen, Gerichte und Parteien in der neuen Arbeitsgerichtsbarkeit, in NZfA. 1927 Sp. 393.
—, Die neue Arbeitsgerichtsbarkeit, Berlin 1927.
—, Zur Lehre vom Tarifbruch, in NZfA. 1922 Sp. 397.
—, Koalitionen und Koalitionskampfmittel, Arbeitsrechtliche Seminarvorträge I, Berlin 1925 (zit.: Kaskel I).
—, Hauptfragen des Tarifrechts, Arbeitsrechtliche Seminarvorträge II, Berlin 1927 (zit.: Kaskel II).
—, Die Arbeitsgerichtsbarkeit, Arbeitsrechtliche Seminarvorträge IV, Berlin 1929 (zit.: Kaskel IV).
Katzenstein, Arbeitskampf und Reichsverfassung, in JW. 1928 S. 274.
Keßler, Die Verweisung an das zuständige Gericht, Leipziger Dissertation 1927.
Kisch, Einige Bemerkungen zum Wesen des Schiedsvertrages, in Zeitschrift für Zivilprozeß 1926 S. 321.
Kleeis, Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. 12. 1926 (Kommentar), Leipzig 1927.
Kny, Die Arbeitsgerichtsbehörden, ihr Aufbau und ihre Zuständigkeit nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. 12. 1926. Heft 16 der Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig, herausgegeben von Jacobi, Berlin 1928.
Krotoschin, Haftung für Streikschäden aus Vertrag und nach öffentlichem Recht, bei Kaskel I S. 176.
Kurlbaum, Die Organisationsklausel, bei Kaskel I S. 78.
Landmann, Anwendbarkeit der §§ 84 ff., 96 ff. BRG. bei Aussperrungen, in AR. 1923 Sp. 385.
Landmann, Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, 6. Aufl., München 1911.
Landmann-Rohmer, Dasselbe, 8. Aufl., München 1928/30.
Lange, Einfluß von Streiks und Aussperrungen auf den Arbeitsvertrag und insbesondere auf das Amt eines Betriebsratsmitgliedes, in SchlW. 1924 S. 5.
Levy, Streik, Aussperrung und Boykott nach geltendem Recht, in NZfA. 1921 S. 530.
Marcuse, Die Ausgestaltung des Koalitionsrechts im geltenden Recht, bei Kaskel I S. 72.
Meissinger, Beschränkung der Arbeitsgerichtsbarkeit durch Schiedsgerichtsbarkeit, bei Kaskel IV S. 179.
—, Die Fernwirkung der Tarifverträge durch Allgemeinverbindlichkeit, in NZfA. 1921 Sp. 129.
Mothes, Schiedsgerichte für gewerbliche Streitigkeiten, in LZ. 1910 Sp. 284.
Mothes-Günther, Das Recht der Tarifschiedsgerichte, Heft 8 der Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig, herausgegeben von Jacobi, Leipzig-Erlangen 1926.
Neumann, Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach dem Entwurf, in GKG. 1925 Sp. 19.
Nipperdey, Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Tarifrecht (1919 bis 1925), in NZfA. 1926 Sp. 193, 273, 333.
Nolting-Hauff, Koalitionsfreiheit und Organisationsklausel, in NZfA. 1928 Sp. 461.
Nörpel, Die Streikreglements der Gewerkschaften, bei Kaskel I S. 96.
—, Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus Tarifverträgen, in SchlW. 1927 Sp. 284.

Oertmann, Deutsches Arbeitsvertragsrecht, 1923.
—, Kommentar zum BGB., 3. Aufl. 1927.
—, Zur Frage nach der Haftbarkeit der Berufsvereine, in NZfA. 1921 Sp. 295.
Oppermann, Der Rechtsbegriff des Arbeitsverhältnisses, in AR. 1926 Sp. 29.
—, Gerichtsbarkeit und Zuständigkeit in Arbeitssachen, in AR. 1927 Sp. 1029.
Potthoff, Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Aerzte, in Aerztl. Mitt. 1927 S. 69.
—, Ersatz für verletzte Arbeitskraft, in AR. 1923 Sp. 399.
—, Gerichtsstand arbeitnehmerähnlicher Personen, in LZ. 1927 S. 417.
—, Haftung für Streikschäden, in AR. 1924 Sp. 269.
—, Kann das Streiken rechtswirksam verboten werden? in Die Arbeit 1927 S. 171.
—, Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für leitende Angestellte, in „Der leitende Angestellte", Zeitschrift der Vela (Vereinigung der leitenden Angestellten E. V.) 1927 S. 182.
Planck, Kommentar zum BGB., 4. Aufl. 1924.
Richter, Vereinigungsfreiheit, in Verwaltungsarchiv 1926 (Bd. 32) S. 12.
—, Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Aerzte? in Aerztl. Mitt. 1927 S. 204.
RGR.-Kommentar, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch von Reichsgerichtsräten, 6. Aufl., Berlin und Leipzig 1928.
Rohlfing, Die Koalitionszwangsmittel, bei Kaskel I S. 92.
—, Die rechtliche Bedeutung der Trennung der Arbeitsgerichte in Arbeiter-, Angestellten- und Fachkammern und ihre Wirkung, in SchlW. 1928 Sp. 69.
Rosenberg, Lehrbuch des Zivilprozeßrechts, 1927.
Salfeld, Die Schiedsklausel im deutschen Arbeitsrecht, Dissertation Frankfurt a. M. 1925.
—, Die tarifliche Schiedsklausel für Eingruppierungsstreitigkeiten, in SchlW. 1926 Sp. 179.
Samter, Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz unter besonderer Berücksichtigung der schiedsgerichtlichen, schiedsgutachtlichen und gütevertraglichen Gesetzesvorschriften, Leipzig 1927.
Scherling, Der Begriff des Zusammenhangs im Arbeitsgerichtsgesetz, bei Kaskel IV S. 135.
Schmincke-Sell, Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz, 2. Aufl., Stuttgart 1928.
Schneider, Die Bedeutung der Organisationsklausel in der Praxis, bei Kaskel I S. 87.
Sell, Einzelfragen aus dem Arbeitsgerichtsgesetz, in Arbeitsgericht 1927 Sp. 157.
—, Kritische Bemerkungen zum Entwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes, in SchlW. 1925 Sp. 281.
—, Tarifliche Schiedsgerichte nach dem Arbeitsgerichtsgesetz, bei Kaskel II S. 200.
Siefart, Arbeitsgerichtsgesetz (Kommentar), Das neue Arbeitsrecht in erläuterten Einzelausgaben, herausgegeben von Feig und Sitzler, Bd. 9, Berlin 1927.
Sinzheimer, Koalitionen, Koalitionsfreiheit, Koalitionsrecht, in Die Arbeit 1926 S. 669 und 744.
—, Die Absperrungsklausel in Tarifverträgen und ihre Wirkung auf abgesperrte Arbeitnehmer, in JW. 1921 S. 304.
Sperling, Zur Auslegung des § 2 Ziff. 1 ArbGG., in SchlW. 1927 Sp. 377.
von Staff, Welche Hauptgrundsätze sind für die Neuregelung des Schiedsgerichtswesens zu empfehlen? in DJZ. 1926 Sp. 1258.
Staub, Kommentar zum HGB., 9. Aufl., Berlin-Leipzig 1926.
Staudinger, Kommentar zum BGB., 9. Aufl., München-Berlin-Leipzig 1925.
Stein-Jonas, Die Zivilprozeßordnung für das Deutsche Reich, 13. Aufl., Tübingen 1926.
Stieda, Das Gewerbegericht, Leipzig 1890.
Stritzke, Schiedsverträge in Arbeitsstreitigkeiten. Der Uebergang vom alten zum neuen Recht, in NZfA. 1927 Sp. 607.

Weigert, Die außervertragliche Haftung der Berufsvereine für Streikende, insbesondere für Streikposten, bei Kaskel I S. 192.
Wilhelmi-Bever, Kommentar zum Gewerbegerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. 9. 1901, 2. Aufl., Berlin 1903.
Wissel, Falsche Tarifbestimmungen, in Arbeitsgericht 1928 Sp. 51.
Wölbling, Arbeitsgerichtsgesetz (Kommentar), Berlin 1927.
Zimmermann, Die Haftung der Gewerkschaften für Streikschäden, in SozPr. 1923 S. 404, 424.

Einleitung und Problemstellung.

Am 1. Juli 1927 ist das Arbeitsgerichtsgesetz in Kraft getreten. Die Rechtsprechung in Arbeitssachen ist damit in ein neues, wohlgeordnetes Verfahren verwiesen.

Lange Jahre hat man an der Schaffung des Arbeitsgerichtsgesetzes gearbeitet, viele Entwürfe zum Gesetz sind vorgelegt worden, um fast jede Position des Gesetzes hat man gerungen und geradezu erbittert in den parlamentarischen Schlußverhandlungen um die Verwirklichung der von den einzelnen Weltanschauungsgruppen vertretenen, einander widersprechenden Forderungen gekämpft.

Jetzt, nachdem dieses Kämpfen und Ringen um Werdendes der Vergangenheit angehört, gilt es, das Gewordene zu würdigen und zu durchdringen, auch zu prüfen, wie es sich in der Praxis des Rechtslebens bewährt hat.

Wenn auch das für unsere weitere wirtschaftliche Entwicklung so bedeutungsvolle Arbeitsrecht und Arbeitsprozeßrecht eine weitgehende Durcharbeitung im Wege der höchstrichterlichen Rechtsprechung, insbesondere der des Reichsarbeitsgerichts gefunden hat, so wird es dennoch stets Aufgabe der Wissenschaft bleiben, im Wege der Einzeluntersuchung gerade unter Berücksichtigung und kritischer Würdigung dessen, was die Praxis bereits geschaffen hat, das geltende Recht unter großen einheitlichen Gesichtspunkten erschöpfend zu durchdringen und zu erforschen, wiederum zu Nutz und Frommen der Praxis.

Diesem Zweckgedanken soll auch die vorliegende Arbeit dienen.

Sie hat sich zur Aufgabe gesetzt, aus dem großen Komplex arbeitsrechtlicher Streitigkeiten diejenigen aus unerlaubten Handlungen, welche das Arbeitsgerichtsgesetz ausdrücklich nennt und der Gerichtsbarkeit seiner Behörden zuweist, einer besonderen Untersuchung zu unterziehen.

Diese Untersuchung hat ganz allgemein eine Antwort auf die Frage zu geben, welche Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen im einzelnen der Arbeitsgerichtsbarkeit unterstehen und welche prozessualen Besonderheiten sich für sie aus der Tatsache ergeben, daß das Arbeitsgerichtsgesetz sie unter ausdrücklicher Benennung und Begrenzung der Arbeitsgerichtsbarkeit unterstellt.

Hierzu bedarf es einmal grundlegend einer Darstellung der historischen Entwicklung der Bestimmungen über die unerlaubten Handlungen im Arbeitsgerichtsgesetz, um die Stellung der arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen im Gesamtsystem des materiellen Rechts zu erkennen (Erster Teil); den Kern der Untersuchung wird die eingehende dogmatische Behandlung von Einzelfragen über das

Thema: Unerlaubte Handlungen als Gegenstand der Arbeitsgerichtsbarkeit bilden (Zweiter Teil), dem als Schluß die Prüfung der Frage folgt, welche Besonderheiten sich für die Streitigkeiten aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen bei vereinbartem Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit ergeben (Dritter Teil).

Erster Teil.

Allgemeines.

Dem ersten Teil war die Aufgabe zugewiesen worden, den historischen Entwicklungsprozeß der Bestimmungen über unerlaubte Handlungen im Werdegang des Arbeitsgerichtsgesetzes zu zeigen (I), um zu erkennen, wie das Arbeitsgerichtsgesetz die von ihm genannten unerlaubten Handlungen in das Gesamtsystem der materiellrechtlichen unerlaubten Handlungen einordnet und sie seinen Zwecken entsprechend abgrenzt (II).

I. Eine Untersuchung des Entwicklungsganges der Bestimmungen über unerlaubte Handlungen im Arbeitsgerichtsgesetz schließt sich am zweckmäßigsten an eine kurze Darstellung der Entstehungsgeschichte des Arbeitsgerichtsgesetzes selbst, des Schicksals seiner einzelnen Entwürfe in den Beratungen der gesetzgebenden Körperschaften an.

Dieser historische Teil hat zunächst zu zeigen, welche Stellung die Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen bei den Vorläufern der heutigen Arbeitsgerichtsbehörden, in der Gerichtsbarkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte einnahmen (A). Sodann ist an Hand der Entstehungsgeschichte des Arbeitsgerichtsgesetzes darzulegen, welche Wege und Gründe dazu geführt haben, sie als besonders und ausdrücklich genannte Materie der neuen Arbeitsgerichtsbarkeit unterzuordnen (B).

A. Das Gewerbegerichtsgesetz (GGG) und das Kaufmannsgerichtsgesetz (KGG) umgrenzten ihre sachliche Zuständigkeit durch eine genaue und erschöpfende Aufzählung der Streitigkeiten im einzelnen (§§ 4, 5 GGG, § 5 KGG). Hierzu trat noch die vorläufige sachliche Zuständigkeit für die besonderen Arbeitsgerichtssachen, die beiden Gerichten durch die §§ 1 und 2 des Art. II der Schlichtungsverordnung vom 30. 10. 1923 übertragen worden war.

Beide Gesetze zogen nach Wortlaut und Auslegung[1]) die Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen als solche nicht in den Bereich ihrer Zuständigkeit, Streitigkeiten zwischen Tarifparteien, also Streitigkeiten kollektivrechtlicher Art, unterstanden schon um

[1]) RGZ. Bd. 34 S. 1; Bd. 37 S. 327; Bd. 41 S. 137; Bd. 87 S. 84; Wilhelmi-Bewer, S. 15, 53; Dersch-Volkmar, ArbGG., Anm. 16 zu § 2, S. 155; Siefart, ArbGG., Anm. 11 zu § 2, S. 115, Anm. 14 zu § 2, S. 121.

deswillen nicht der Zuständigkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, weil das gesamte kollektive Arbeitsrecht, wie die Beschränkung der persönlichen Zuständigkeit in den §§ 1 GGG, 1 KGG zeigt, nicht ihrer Gerichtsbarkeit unterstand. Zudem fehlte auch vor dem Inkrafttreten des Arbeitsgerichtsgesetzes den meisten Verbänden, zumindest den Gewerkschaften die Prozeßfähigkeit und damit die Möglichkeit, vor Gericht klagend aufzutreten.

Lediglich dann, wenn sich die unerlaubte Handlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichzeitig als eine Vertragsverletzung darstellte, konnten die klageweise vor den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten geltend gemachten Ansprüche auf beide Rechtsgründe gestützt werden.[2])

B. Die ersten Ansätze zur Schaffung eines Arbeitsgerichtsgesetzes stammen aus dem Jahre 1919. Damals wurde der zur Ausarbeitung eines umfassenden Arbeitsgesetzbuches eingesetzte Arbeitsrechtsausschuß von der Reichsregierung mit der Ausarbeitung des Entwurfs eines Arbeitsgerichtsgesetzes beauftragt. Ein aus dem Arbeitsrechtsausschuß gebildeter Unterausschuß stellte im Jahre 1920 zunächst einen Vorentwurf auf, der auf der Tagung des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte im September 1920 eingehend erörtert wurde[3]). Damals führte der Berichterstatter, Magistratsrat Dr. L a n d s b e r g e r , zu diesem Entwurf aus, daß es „keine Frage sei, daß die Arbeitsgerichte für jede Streitigkeit aus jedwedem Arbeitsverhältnis ohne Grenze des Gehalts des Angestellten oder Arbeiters und ohne Rücksicht auf den Wert des Streitgegenstandes zuständig sein sollen."

Trotz dieser allgemeinen und umfassenden Zuständigkeit wird man im Hinblick auf die gewohnte Regelung der Zuständigkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte annehmen müssen, daß unter „Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis" nur die Vertragsstreitigkeiten zu verstehen waren, daß es aber im übrigen bei der gewohnten Zuständigkeitsregelung verbleiben sollte. Denn damals dachte man auch nicht im entferntesten daran, die Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis der ordentlichen Gerichtsbarkeit zu entziehen. Der scharfe begriffliche Unterschied zwischen Arbeitsvertrag und dem umfassenderen Begriff des Arbeitsverhältnisses wurde noch nicht gemacht.

Der Vorentwurf des Jahres 1920 bildet die Grundlage für einen im Jahre 1921 vom gesamten Arbeitsrechtsausschuß aufgestellten, den Vorentwurf in manchen Punkten abändernden und er-

[2]) So neuerdings RGZ. Bd. 106 S. 32; in früheren Entscheidungen, insbesondere in der Entscheidung RGZ. Bd. 27 S. 385 hatte das Reichsgericht noch verneint, daß bei zwei eng zusammenhängenden Ansprüchen, die zu demselben Klageantrag führen, bei denen aber der eine aus Vertrag, der andere aus unerlaubter Handlung herrührt, die Zuständigkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte für den einen auch die des anderen begründe.

[3]) Vgl. den Versammlungsbericht des Verbandstages des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, Bamberg, am 27. und 28. 9. 1920 in GKG. 1920 Sp. 49 ff.

gänzenden Entwurf.[4]) Dieser Entwurf enthielt in seinem § 4 an erster Stelle die Generalklausel, daß „die Arbeitsgerichte ohne Rücksicht auf den Wert des Streitgegenstandes für die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern" zuständig wären. Dem folgt dann ein langer Katalog (12 Nummern) einzelner Streitigkeiten, für die die Arbeitsgerichte „insbesondere" zuständig sein sollten. Diese Spezialaufzählung behandelt nur Vertragsansprüche, sei es solche aus einem noch bestehenden Arbeitsverhältnisse sei es in Nachwirkung desselben. Die Zuständigkeit der geplanten Arbeitsgerichte für Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen wird hier ebenso wie für den Vorentwurf zu verneinen sein. Das folgt hier noch deutlicher aus der Regelung des Entwurfs selbst, der durch den Katalog der Vertragsstreitigkeiten, für die die Zuständigkeit der vorgesehenen Arbeitsgerichte „insbesondere" begründet wird, eine Auslegung der Generalklausel des § 4 in Richtung einer Beschränkung der Zuständigkeit auf die Vertragsstreitigkeiten gab.

Gegen den Entwurf des Arbeitsrechtsausschusses wurden erhebliche Bedenken geltend gemacht. Im Reichsarbeitsministerium wurde deswegen im Herbst 1921 ein neuer Entwurf ausgearbeitet, der diesen Bedenken Rechnung trug, die sachliche Zuständigkeitsregelung aber unberührt ließ.

Auch dieser Entwurf stieß wegen des geplanten Aufbaus der Arbeitsgerichtsbehörden (Eingliederung in die ordentlichen Gerichte) auf starken Widerstand.

Ein neuer Entwurf vom Jahre 1923 änderte daher den Aufbau ab. Dieser so geänderte Regierungsentwurf wurde am 6. Juni 1923 dem Vorläufigen Reichswirtschaftsrat zur Begutachtung und zugleich dem Reichsrat zur Zustimmung zu der Einbringung beim Reichstag vorgelegt.[5]) Die Zuständigkeitsregelung zeigt das gleiche gewohnte Bild; trotz der allgemein gehaltenen Formulierung in § 2 wird ebenso wie für die früheren Entwürfe anzunehmen sein, daß die geplanten Arbeitsgerichte für Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen nicht zuständig sein sollten. Die Entwurfsbegründung schweigt über diese Frage.

Während der Reichsrat die Beratung des Entwurfs bis zum Vorliegen des Gutachtens des Vorläufigen Reichswirtschaftsrates zurückstellte, begann im Vorläufigen Reichswirtschaftsrat in dem von dessen Sozialpolitischen Ausschuß gebildeten Unterausschuß die Beratung des Entwurfs.

Inzwischen setzte der Verfall der deutschen Währung ein und der Reichsfinanzminister verlangte mit Rücksicht auf die bedrohliche Finanzlage des Reichs, der Länder und der Gemeinden die Zurückziehung des Entwurfs, weil seine Annahme einen großen Mehrauf-

---

[4]) Abgedruckt als Beilage zu Heft Nr. 2 GKG. 1921.

[5]) Dieser Entwurf ist veröffentlicht im RABl. 1923 AT. S. 385 und im 28. Sonderheft zum RABl. (Vorarbeiten zum Arbeitsgesetzbuch in zwangloser Folge).

wand an Personal erfordern würde. Auf Grund dieses Ersuchens wurde der Entwurf am 22. 10. 1923 aus dem Vorläufigen Reichswirtschaftsrat und dem Reichsrat zurückgezogen.

Damit fand die erste Periode in der Entstehungsgeschichte des Arbeitsgerichtsgesetzes ihr Ende.

Die Reichsregierung wollte aber nur abwarten, bis sich die Finanzlage des Reichs und der Länder soweit gebessert hätte, daß die Verabschiedung des Entwurfs nicht mehr auf finanzielle Bedenken stieß. Der im Herbst 1923 zurückgezogene Entwurf konnte aber unverändert nicht vorgelegt werden, da inzwischen die Verordnung über Gerichtsverfassung und Strafrechtspflege vom 13. 2. 1924 ergangen war, die das Zivilprozeßverfahren, an das sich das arbeitsgerichtliche Verfahren nach dem Entwurfe anlehnen sollte, in wesentlichen Punkten verändert hatte. Vor allem waren auch durch die Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. 10. 1923 so erhebliche Veränderungen in der Verteilung der Zuständigkeit zwischen Schlichtungsbehörden und Arbeitsgerichten eingetreten — diesen waren die bisher den Schlichtungsausschüssen übertragenen Einzelstreitigkeiten zugewiesen worden —, daß eine Aenderung des Entwurfs erforderlich wurde.

Der Regierungsentwurf des Jahres 1923 wurde deshalb umgearbeitet. Dieser neue Entwurf (1925) ist der eigentlich maßgebende für die Entstehung des heutigen Arbeitsgerichtsgesetzes. Am 18. 7. 1925 übersandte die Reichsregierung ihn gleichzeitig dem Vorläufigen Reichswirtschaftsrat zur Begutachtung und dem Reichsrat mit dem Ersuchen um Zustimmung zur Einbringung beim Reichstag.

Dieser Entwurf[6]) regelte die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte, soweit sie hier interessiert, wie folgt:

§ 2

Zuständigkeit.

Die Arbeitsgerichte sind unter Ausschluß der ordentlichen Gerichte ohne Rücksicht auf den Wert des Streitgegenstandes zuständig:

1. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten der Tarifvertragsparteien aus Tarifverträgen;
2. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus dem Arbeits- oder Lehrverhältnis und aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses; ausgenommen sind die Streitigkeiten, deren Gegenstand die Erfindung eines Arbeitnehmers bildet und Streitigkeiten der nach § 481 HGB zur Schiffsbesatzung gehörenden Personen;
3. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer Arbeit;
4. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus den §§ 86, 87 BRG, den §§ 8 und 19 der VO

[6]) Vgl. Drucksache Nr. 125 des Reichsrats, Tagung 1925.

betr. eine vorläufige Landarbeitsordnung und dem § 99 des Reichsversorgungsgesetzes.

5. . . . .

§ 3

Erweiterte Zuständigkeit bei Zusammenhang.

Bei den Arbeitsgerichten können auch nicht unter § 2 fallende Klagen gegen Arbeitgeber oder gegen Arbeitnehmer sowie von solchen gegen Dritte erhoben werden, wenn der Anspruch mit einer bei einem Arbeitsgericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig werdenden bürgerlichen Rechtsstreitigkeit der im § 2 Nr. 1–4 bezeichneten Art in rechtlichem oder unmittelbarem wirtschaftlichem Zusammenhang steht; ausgenommen sind die in § 2 Nr. 2 Halbsatz 2 bezeichneten Streitigkeiten.

Beide Bestimmungen mit ihrer in der Hauptsache auf Vertragsstreitigkeiten hindeutenden Formulierung erwähnen die unerlaubten Handlungen nicht. Die dem Entwurf beigefügte Begründung[7]) läßt erkennen, daß es auch beabsichtigt war, die unerlaubten Handlungen von der Zuständigkeit der geplanten Arbeitsgerichte auszunehmen. Es heißt da:

„Die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen auf dem Gebiete des Arbeitswesens, soweit sich die zugrunde liegenden Tatbestände nicht als Vertragsverletzungen darstellen, sollen der ordentlichen Gerichtsbarkeit überlassen bleiben, weil sich hier eine Abgrenzung gegenüber anderen unerlaubten Handlungen kaum finden lassen dürfte."

Mit Recht hat man[8]) jedoch schon damals darauf hingewiesen, daß die Formulierung des Entwurfs von 1925 in seinem § 2 Ziff. 2 und 3 keineswegs die in der Begründung beabsichtigte Ausschließung erfüllte, daß es vielmehr Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen gäbe, z. B. unerlaubte Handlungen, die bei Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses begangen werden und nach Ziffer 3 allgemein unerlaubte Handlungen aus gemeinsamer Arbeit zwischen Arbeitnehmern untereinander, die gleichwohl der Zuständigkeit der vorgesehenen Arbeitsgerichte unterstehen müßten.

Der Sozialpolitische Ausschuß des Vorläufigen Reichswirtschaftsrats setzte zur Vorbereitung seines Gutachtens einen Arbeitsausschuß von 15 Mitgliedern ein, der seine Arbeiten in einer Reihe von Sitzungen erledigte und ihr Ergebnis dem Sozialpolitischen Ausschuß in einem Mehrheits- und einem Minderheitsgutachten übergab.[9]) Während das Mehrheitsgutachten, das im wesentlichen auf der Zustimmung der Vertreter der Abteilung 2 (Arbeitnehmer) und 3 (Unabhängige Persönlichkeiten) beruht, in den hier interessierenden Punkten keine Aenderungen bringt, sondern im Gegenteil, wie der Bericht (aaO. S. 65) sagt, der „Zuständigkeitsregelung (des von der Reichsregierung vorgelegten Entwurfs) grundsätzlich zustimmt und besonders die Ausdehnung der Zuständigkeit auf die

[7]) Vgl. Drucksache Nr. 125 des Reichsrats, Tagung 1925, S. 5.

[8]) Vgl. Aubele in LZ. 1926 Sp. 94 f.

[9]) Vgl. Reichstagsdrucksache Nr. 2065, III. Wahlperiode 1924/26, S. 55.

bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus Tarifverträgen" begrüßt, wendet sich gerade gegen diese letztgenannte Ausdehnung das Minderheitsgutachten, das die Entschließungen der Abteilung 1 (Arbeitgeber) darstellt. Bezeichnenderweise wird zur Begründung dieser Entschließung gerade auf die mögliche drohende Konkurrenz zwischen Vertragsstreitigkeiten und Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen verwiesen. Der Bericht der Abteilung 1 sagt (aaO. S. 73):

> „Die sachliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ist nicht zu erstrecken auf bürgerliche Rechtsstreitigkeiten der Tarifvertragsparteien aus Tarifverträgen. Hierfür muß wegen der möglichen konkurrierenden Inanspruchnahme aus unerlaubten Handlungen die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ausgeschaltet bleiben."

Diese Entschließung beruht auf den von der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin, aufgestellten Anträgen zu den Einzelbestimmungen des Entwurfs.[10]) Dort wurde beantragt, die Ziffer 1 des § 2 des Regierungsentwurfs gänzlich zu streichen und zwar mit folgender Begründung:

> „Die Ziffer 1 des Gesetzentwurfs behandelt die Streitigkeiten aus dem sog. obligatorischen Teil des Tarifvertrages, also Streitigkeiten, die nur zwischen den gleichberechtigt gegenüber stehenden Tarifkontrahenten entstehen können. Hierunter wird vor allem beispielsweise die Schadensersatzklage eines Arbeitgeberverbandes gegen eine Gewerkschaft aus dem Tarifbruch fallen, z. B. wenn eine Gewerkschaft unter Bruch des Tarifvertrages einen Streik organisiert. Eine Klage eines Arbeitgeberverbandes dagegen gegen eine Gewerkschaft auf Schadensersatz wegen Streiks, der nicht Tarifbruch, sondern eine unerlaubte Handlung im Sinne des § 826 BGB darstellt, würde nach der Formulierung des Gesetzesparagraphen nicht zur Zuständigkeit der Arbeitsgerichte sondern zur Zuständigkeit der ordentlichen Zivilgerichte gehören. Sehr häufig wird eine Klage auf Schadensersatz wegen tarifwidrigen Streiks sowohl auf die Vertragsverletzung als auch auf den Rechtsgrund der unerlaubten Handlung gestützt, da nach bestehender Rechtsprechung beide Rechtsgründe nebeneinander für eine Klage geltend gemacht werden können. Dieses würde nach der Formulierung des jetzigen Gesetzesparagraphen unmöglich sein, da für die Entscheidung über den zweiten Rechtsgrund das Arbeitsgericht nicht zuständig werden kann.
>
> Spricht schon dieses Ergebnis in der prozeßrechtlichen Zuständigkeit gegen die im Entwurf vorgeschlagene Formulierung, so muß grundsätzlich als Zuständigkeitsabgrenzung für die Arbeitsgerichte der Satz gelten, daß nur Klagen aus einem abhängigen Dienstverhältnis, wie sie in der Ziffer 2 des § 2 formuliert sind, zur Zuständigkeit der Arbeitsgerichte, soweit es sich um bürgerlich-rechtliche Ansprüche handelt, gehören können, nicht aber Klagen aus einem rein obligatorischen Tarifvertragsverhältnis, also aus einem Rechtsgrunde, der rechtlich und tatsächlich von der Natur des Dienstverhältnisses abweicht."

Man erkennt aus dieser Entschließung die einmütige Meinung, daß Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen unter keinen Umständen der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte zu unterstellen seien. Denn bezeichnenderweise dient gerade die allgemein angenommene

[10]) Nicht veröffentlicht, nur als Manuskript gedruckt.

Unzuständigkeit der Arbeitsgerichte für unerlaubte Handlungen zur Begründung des Abänderungsantrages.

Im Sozialpolitischen Ausschuß des Vorläufigen Reichswirtschaftsrates selbst fand lediglich das Mehrheitsgutachten Annahme, welches dann der Reichsregierung sofort am 10. 11. 1925 überwiesen wurde. Das Minderheitsgutachten wurde aber als Meinungsausdruck der Abteilung 1 beigefügt.

Die Reichsregierung legte die Berichte und Beschlüsse des vorläufigen Reichswirtschaftsrates am 20. 11. 1925 dem Reichsrat vor. Dieser überwies die Vorlage seinen Ausschüssen II und VII — für Volkswirtschaft und Rechtspflege — zur Beratung und nahm am 4. 2. 1926 in seiner Vollsitzung den Entwurf mit den von den Ausschüssen beschlossenen Aenderungen an. Eine dieser Aenderungen, die im Einverständnis mit der Reichsregierung getroffen wurde, ist die erstmalige Statuierung der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen. Allerdings handelt es sich dabei nur um solche des kollektiven Arbeitsrechts (§ 2 Ziff. 1). Der von der Reichsregierung dem Reichstage am 11. 3. 1926 eingereichte Entwurf[11]) regelt daher die Zuständigkeit wie folgt:

§ 2.

Zuständigkeit.

Die Arbeitsgerichte sind unter Ausschluß der ordentlichen Gerichte ohne Rücksicht auf den Wert des Streitgegenstandes zuständig:

1. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien oder zwischen diesen und Dritten aus Tarifverträgen und für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen tarifvertragsfähigen Parteien oder zwischen diesen und Dritten aus unerlaubten Handlungen, sofern es sich um Maßnahmen zu Zwecken des Arbeitskampfes oder um Fragen der Vereinigungsfreiheit handelt;
2. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus dem Arbeits- oder Lehrverhältnis und aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses; ausgenommen sind Streitigkeiten, deren Gegenstand die Erfindung eines Arbeitnehmers bildet, und Streitigkeiten der nach § 481 des Handelsgesetzbuches zur Schiffsbesatzung gehörenden Personen;
3. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Arbeitnehmern und ihren Mitgliedern aus dem Vereinigungsverhältnis, mit Ausnahme der Auseinandersetzungsstreitigkeiten, und für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer Arbeit;
4. . . . .
5. . . . .

§ 3.

Erweiterte Zuständigkeit bei Zusammenhang
(wie Entwurf 1925, vgl. oben S. 6).

Die Entwurfsbegründung (aaO. S. 23) sagt hierzu:

„Auf bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen im Arbeitsleben hat der Reichsrat im Einverständnis

---

[11]) Vgl. Drucksache Nr. 2065 des Reichstags, III. Wahlperiode 1924/26.

mit der Reichsregierung entsprechend verschiedenen Anregungen auch seitens des Sozialpolitischen Ausschusses des Reichswirtschaftsrates die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit ausgedehnt, nachdem es gelungen war, eine befriedigende Abgrenzung gegenüber anderen unerlaubten Handlungen zu finden."

Was es mit dieser Abgrenzung, die die Entwurfsbegründung von 1925 noch für unmöglich hielt (vgl. oben S. 6), für eine Bewandtnis hat, wird später zu zeigen sein.

Die dem Reichstage zugeleitete Vorlage beriet dieser am 27. 4. 1926 in erster Lesung und wies sie dem Sozialpolitischen Ausschuß zu, der den Entwurf wiederum in zwei Lesungen behandelte. Bereits in der ersten Lesung wurde der Antrag Nr. 647 (Schroeder, Hoch, Brey, Aufhäuser) angenommen, wonach der Ziffer 2 des § 2 die Worte

„. . . und aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen"

und der Ziffer 3 die Worte

„. . . sowie für Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus unerlaubten Handlungen soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen",

angefügt werden sollen.[12]) Die zweite Lesung gab den Bestimmungen über unerlaubte Handlungen dann bereits die Formulierung, welche später Gesetz geworden ist.[13]) Die Begründung zu den Gesetz gewordenen Anträgen gab der Abgeordnete Aufhäuser (SPD), der auch Mitglied des Sozialpolitischen Ausschusses des Reichstages war, in seiner Rede in der 248. Sitzung des Reichstags (11. 12. 1926) gelegentlich der zweiten Lesung des Arbeitsgerichtsgesetzentwurfs, wo er ausführte[14]):

„Wir haben die Bestimmung hineingebracht, daß neben den Arbeitsstreitigkeiten auch Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen der Arbeitgeber vor die Arbeitsgerichte kommen, soweit sie mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, und wir haben es auch im Ausschuß offen ausgesprochen, welche Fälle dieser Art vorkommen, wenn es sich z. B. um den Mißbrauch des Arbeitsverhältnisses handelt, den sich ein Arbeitgeber oder ein Vorgesetzter gegenüber seiner weiblichen Angestellten zuschulden kommen läßt . . ."

Anschließend suchte der Abgeordnete Dr. Pfeffer (DV) die allgemein gehaltenen Ausführungen des Abgeordneten Aufhäuser in allerdings nicht sehr klaren Ausführungen zu erläutern, indem er ausführte:

---

[12]) Vgl. den mündlichen Bericht des 9. Ausschusses (Sozialpolitik) über den Entwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes. Drucksache Nr. 2795 des Reichstags, III. Wahlperiode 1924/26, S. 7 und 90.

[13]) Vgl. a. a. O. S. 108, dazu den Antrag Nr. 849 (Rademacher, von Stauffenberg) der zweiten Lesung (nur zu Ziffer 3 des § 2).

[14]) Vgl. den stenographischen Bericht der Sitzung, ausgegeben am 15. 12. 1926, S. 8439; vgl. auch den Bericht des 9. Ausschusses (Soziale Angelegenheiten) des Reichstags, Drucksache Nr. 3019 des Reichstags, III. Wahlperiode 1924/27, S. 7.

„. . . . denn nur insofern, als es sich um eine unerlaubte Handlung handeln würde, würde diese Klage in Zukunft vor den Arbeitsgerichten zu verhandeln sein, nicht aber soweit es sich um Ansprüche aus unerlaubten Handlungen, also etwa um reine Alimentationsklagen handelt.“[15])

M. E. hätte es zur Erreichung gerade dieses von den Rednern erstrebten Zieles keineswegs des Zusatzes bedurft, da auch die sittliche Vorsorge zu den Pflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeits v e r t r a g e gehört. Auf der anderen Seite geht die Bedeutung des Zusatzes über den von den Antragstellern beabsichtigten Zweck weit hinaus und beschwört so die Gefahr einer allzu weiten Anwendung der Gesetzesbestimmung herauf auf Fälle, welche nichtarbeitsrechtlicher Natur sind und somit der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht unterstehen.

Diese Bedenken brachte auch der Abgeordnete S c h w a r z e r (Oberbayern-BV) vor, indem er ausführte[16]):

„Vor allen Dingen sind Bedenken gegen die Bestimmungen des § 2 erhoben worden, wonach bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, vor das Arbeitsgericht kommen sollen. . . . . Es wurde von Seiten der Regierungsvertreter festgestellt, daß es sich um unerlaubte Handlungen handelt, die mit dem Arbeitsverhältnis in direktem Zusammenhang stehen. Handlungen, die nicht im ursächlichen Zusammenhange stehen, kommen nach wie vor vor die ordentlichen Gerichte. Es kommt hier viel auf die Auslegung des Gesetzes durch die Ausführungsbestimmungen an. Vermieden muß werden, daß Fälle, die sich zwar im Betriebe oder in der Fabrik ereignen, aber ursächlich mit dem Arbeitsverhältnis nicht zusammenhängen, vor das Arbeitsgericht gebracht werden.“

Aber nicht nur die Ausführungsbestimmungen, sondern vor allem die Auslegung an Hand der Gesetzesbestimmungen selbst nach Sinn und Zweck, der diese Arbeit dienen soll, muß hier Klarheit über die Grenzen schaffen.

Wie bereits angedeutet, fand der § 2 in der dritten Lesung des Gesetzes im Reichstag unter Ablehnung aller inzwischen gestellten Abänderungsanträge in der Fassung der Beschlüsse des Sozialpolitischen Ausschusses des Reichstages seine Annahme.[17])

II. Die so geschaffene Zuständigkeitsregelung der Arbeitsgerichte für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen läßt erkennen, daß das Arbeitsstrafrecht nicht der Arbeitsgerichtsbarkeit unterliegt (A), der Begriff der unerlaubten Handlungen i. S. des Arbeitsgerichtsgesetzes vielmehr dem des Bürgerlichen Gesetzbuches gleichzusetzen ist (B). Gegenüber sämtlichen bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen beschränkt das Arbeits-

[15]) Vgl. den stenographischen Bericht a. a. O. S. 8453. Man muß sich aber darüber klar sein, daß gerade die Alimentationsansprüche als solche bürgerlichrechtliche Ansprüche familienrechtlicher Art sind, die von einer unerlaubten Handlung unabhängig sind.

[16]) Vgl. den stenographischen Bericht a. a. O. S. 8465.

[17]) Vgl. den stenographischen Bericht der 249. Sitzung des Reichstags (13. 12. 1926), ausgegeben am 16. 12. 1926, S. 8484.

gerichtsgesetz jedoch seine Zuständigkeit entsprechend seinen Zwecken nur auf die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen (C).

A. Unter den Begriff der unerlaubten Handlungen im weitesten Sinne fallen sowohl die unerlaubten Handlungen des Privatrechts als auch strafrechtlich verfolgbare Delikte.

Das Arbeitsgerichtsgesetz spricht aber nur von den bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen; daraus folgt, daß die Delikte des Strafrechts nicht unter die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte fallen. Für den Begriff einer bürgerlichen Rechtsstreitigkeit ist nach der ständigen Rechtsprechung des Reichsgerichts die Natur des Rechtsverhältnisses maßgebend, aus dem der Anspruch her geleitet wird. Entscheidend ist, ob der nach dem Klagevortrag mit der Klage geltend gemachte Anspruch sich als ein privatrechtlicher darstellt, d. h. ob das zur Begründung dieses Anspruchs behauptete Rechtsverhältnis ein solches ist, in welchem sich die Beteiligten als gleichberechtigte Einzelpersonen im Verkehr des Privatrechts gegenüberstehen, oder ob etwa darin der Staat oder eine andere öffentliche Gemeinschaft kraft obrigkeitlicher Gewalt den ihrer Herrschaft Unterworfenen im Wege des Befehls oder Verbots gegenübertreten.[18]) Die Einbeziehung dieses eigentlichen Arbeitsstrafrechts[19]) in die Arbeitsgerichtsbarkeit ist lange und ernstlich erwogen worden. In der 177. Sitzung des Reichstags am 24. 2. 1922 hat der damalige Reichsminister der Justiz, Dr. Radbruch, bereits auf die Möglichkeit einer solchen Lösung hingewiesen. Jedoch lehnt schon die Begründung des Entwurfs von 1923[20]) die Einbeziehung mit folgender Erwägung ab:

„Indessen haben sich bei eingehender Prüfung der Frage der Einbeziehung der Arbeitsstrafsachen in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte wenigstens zur Zeit noch gewisse erhebliche Bedenken ergeben, und zwar teils grundsätzlicher Natur: ob der Gedanke der Arbeitsgemeinschaft, der die Arbeitsgerichtsbarkeit im übrigen beherrscht, mit der Behandlung von Kriminalstrafsachen verträglich sei, teils praktischer Natur: ob nicht die gleichzeitige Erledigung von Arbeitsstrafsachen wenigstens in der ersten Zeit des Bestehens der Arbeitsgerichte dem Vorsitzenden in seiner sonstigen arbeitsgerichtlichen Tätigkeit, die vorzugsweise eine friedewirkende sein muß, Schwierigkeiten bereiten müsse."

Hieran hält auch der Entwurf von 1926 fest; seine Begründung führt aus:[21])

„. . . denn einmal ist es fraglich, ob ein nach dem Gedanken der Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetztes

---

[18]) RGZ. Bd. 89 S. 209; Bd. 93 S. 258; Bd. 96 S. 75; Bd. 103 S. 56; RAG. v. 7. 12. 1927 in RAGE. Bd. 1 S. 60, in SV. 1928 S. 31.

[19]) Es findet sich in den Strafvorschriften der Gewerbeordnung, des Kinderschutzgesetzes, des Hausarbeitsgesetzes, des Betriebsrätegesetzes und in den Kriminalvorschriften der Sozialversicherungsgesetze.

[20]) Vgl. das 28. Sonderheft zum RABl. (Vorarbeiten zum Arbeitsgesetzbuch in zwangloser Folge), S. 16.

[21]) Vgl. Drucksache Nr. 2065 des Reichstags, III. Wahlperiode 1924/26, S. 23.

Gericht, wie es die Arbeitsgerichtsbehörden sind, für die Ausübung der staatlichen Strafrechtspflege geeignet ist; andererseits könnte auch die gleichzeitige Erledigung von Arbeitsstrafsachen dem Vertrauen, das die Mitglieder der Arbeitsgerichtsbehörden bei den Parteien des Arbeitslebens genießen sollen, abträglich werden. Das demgegenüber vom Arbeitsausschuß des Sozialpolitischen Ausschusses des Vorläufigen Reichswirtschaftsrates gestellte Verlangen, die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden auf Strafsachen wegen Verletzung der Arbeitsschutzbestimmungen auszudehnen, wurde vom Sozialpolitischen Ausschuß nicht in sein Gutachten übernommen."

Seltsamerweise hielt der Entwurf von 1923 in seinem § 4 mit der Ablehnung der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für das eigentliche Arbeitsstrafrecht ihre Zuständigkeit für die Verhängung von Geldbußen als Sozialbußen verträglich.

Die Entwurfsbegründung von 1926 lehnt auch das m. E. mit vollem Recht aus folgenden Gründen ab (aaO. S. 25):

„Von der Uebertragung eines arbeitsrechtlichen Bußverfahrens an die Arbeitsgerichtsbehörden, wie es der Regierungsentwurf des Jahres 1923 vorsah, sieht der jetzt vorliegende Entwurf ab. Die Verhängung von Sozialbußen ist in der bisherigen Gesetzgebung nur im Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter (§ 18) vorgesehen. Nach diesem Gesetz wird die Buße zur Zeit im schöffengerichtlichen Verfahren verhängt. Hierbei soll es verbleiben, da die Verhängung von Sozialbußen dem Strafverfahren näher stehen dürfte als der Rechtsprechung in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten und der freiwilligen Gerichtsbarkeit auf dem Gebiete des Arbeitsrechts. Deswegen sprechen hier dieselben Gründe, die oben gegen die Uebertragung der Arbeitsstrafsachen an die Arbeitsgerichtsbehörden dargelegt sind, auch gegen ihre Zuständigkeit für das Bußverfahren."

Die strafrechtlichen Delikte kommen also für das arbeitsgerichtliche Verfahren nur für die aus ihnen herzuleitenden zivilrechtlichen Folgen insbesondere also die Schadensersatzpflicht in Betracht. Diese ist von der Strafbarkeit der Handlung grundsätzlich unabhängig, da ja „unerlaubt" nicht gleichbedeutend mit „strafbar" ist.[22])

Dem Gesagten gegenüber bedeutet es auch keine Ausnahme, wenn § 2 Ziff. 5 ArbGG den Arbeitsgerichten die Festsetzung von Strafen nach § 134 b GewO (§ 80 Abs. 2 BRG) überträgt. Diese Strafen sind keine kriminellen, auch keine verwaltungsrechtlichen, sondern vertragliche, weil sie auf der vereinbarten Arbeitsordnung beruhen. Es handelt sich um die Ersatzzustimmung des Arbeitsgerichts zu einer Bestrafung von Arbeitnehmern wegen Verletzung ihrer sich aus dem Arbeitsvertrage ergebenden Dienstpflichten; es ist die privatrechtliche Folge vertragswidrigen Handelns. Der Arbeitgeber übt dann nicht eine öffentlich-rechtliche, vom Staat abgeleitete Strafbefugnis sondern Rechte aus, die ihm gegen den Arbeitnehmer aus dem Einzelarbeitsvertrage zustehen. Der Arbeitnehmer kann sich dagegen unter Umständen mit der Vertragsklage

[22]) Vgl. auch RGZ. Bd. 51 S. 377.

wehren.[23]) Nach richtiger Ansicht sind mithin auch die Strafen einer Arbeitsordnung nicht Ordnungsstrafen sondern Vertragsstrafen.[24])

Wenn also das Arbeitsgerichtsgesetz nur die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen der Zuständigkeit seiner Behörden unterstellt, so folgt daraus, daß damit lediglich unerlaubte Handlungen im Sinne der §§ 823 ff BGB gemeint sind.[25]) Es handelt sich nur um bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus dem außerkontraktlichen Verschulden, nur auf solche finden die §§ 823 ff BGB Anwendung. Die Verletzung einer Vertragspflicht kann sich zwar unter Umständen gleichzeitig als eine unerlaubte Handlung im Sinne der §§ 823 ff BGB darstellen; dann steht dem Verletzten sowohl der Anspruch aus dem Vertrage als auch der aus der unerlaubten Handlung zu.[26]) Dieser ist rechtlich regelmäßig ohne Bedeutung, weil die vertragliche Haftung schon ausreicht; eine Vertragsverletzung an sich ist niemals eine unerlaubte Handlung im Sinne der §§ 823 ff BGB.[27])

B. Steht somit fest, daß die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes denen aus den §§ 823 ff BGB gleichzustellen sind, so kann der Begriff der unerlaubten Handlungen im Sinne des bürgerlichen Gesetzbuches für die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes unbedenklich übernommen werden.

Dieser Begriff bildet die Grundlage und den Ausgangspunkt der vorliegenden Untersuchung und verlohnt daher eines kurzen Eingehens.

Unerlaubte Handlungen sind die Negation des Rechts, sind Unrecht. Das Unrecht ist entweder ein subjektives, d. h. verschuldetes, auf den Willensfehler eines Menschen zurückzuführendes Unrecht, oder es ist nur vom objektiven Standpunkt aus Unrecht, unverschuldetes Unrecht. Das naive, ursprüngliche Rechtsgefühl gewährte dem Ver-

---

[23]) RAGE. Bd. 1 S. 145; Bd. 2 S. 355.

[24]) Kaskel, Arbeitsrecht, S. 148; Landmann-Rohmer, 7. Aufl., zu §§ 134a bis h GewO. (s. eod. S. 580: „Strafbestimmungen, denen sich der Arbeiter durch Eingehen des Arbeitsverhältnisses unterwirft"); sie verweisen auch zutreffend auf die Reichstagsverhandlung vom 14. 4. 1891 (s. den stenographischen Bericht S. 2285: „Konventionalstrafen") hin, wonach der Gesetzgeber die Strafen einer Arbeitsordnung als Vertragsstrafen angesehen wissen will, und wenden sich nur dagegen, daß auf Strafen, die lediglich zur Aufrechterhaltung der Zucht und Ordnung im Betriebe die §§ 339 ff. BGB. Anwendung finden. Sie geben aber zu, daß sie auch insoweit „auf Vertrag beruhende" Strafen sind.

[25]) So auch RAG. v. 10. 7. 1929 in SW. 1929 S. 554.

[26]) Mißverständlich aber richtig gemeint für § 2 Ziff. 1 ArbGG. Schmincke-Sell, ArbGG., S. 49.

[27]) Ungenau Elias, ArbGG., S. 70; dieser Unterschied ist strengstens zu beachten. Es ist daher bedenklich, wenn Schmincke-Sell, ArbGG., S. 19. bei Erörterung der Zuständigkeit von „mittelbaren Vertragsstreitigkeiten" reden und darunter die Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus unerlaubten Handlungen, die mit dem Arbeits- oder Lehrverhältnis im Zusammenhang stehen, verstanden wissen wollen.

letzten Sühne durch Strafansprüche gegen den Schädiger.[28]) Strafe und Schadensersatz fielen ursprünglich für die gemeine Vorstellung zusammen. Allmählich hat die juristische Logik, zunächst der Römer den Begriff der Privatstrafe und des Schadensersatzes scharf getrennt.

Das Bürgerliche Gesetzbuch kennt keine Privatstrafe. Es schließt grundsätzlich die Straffunktion vom Schadensersatz wegen unerlaubter Handlung aus. An das verschuldete Unrecht knüpft das Bürgerliche Gesetzbuch nur privatrechtliche Folgen: In vielen Fällen tritt nur eine Aenderung des bestehenden Rechtsverhältnisses ein insbesondere zum Nachteil des Rechtsverletzers, zuweilen wird ein bestehendes Recht verwirkt. Sehr häufig führt das verschuldete Unrecht die selbständige Rechtsfolge einer Schadensersatzpflicht für den Rechtsverletzer herbei; das ist das sog. Delikt, die unerlaubte Handlung. Diese Ueberschrift tragen die §§ 823 ff BGB; sie stammt aus dem ersten Entwurf zu den §§ 704 ff. Die Motive (Bd. 2 S. 724) erläutern ihren Sinn als „zivilrechtliche Delikte". Das traf vollständig zu, da im entsprechenden Abschnitt des ersten Entwurfs nur von schuldhaften Handlungen oder Unterlassungen die Rede war. Bei der Beratung im Reichstag wurden in den Titel aber Handlungen eingefügt, welche weder schuldhaft noch auch rechtswidrig waren und dennoch wie Delikte zum Schadensersatz verpflichten. Danach kennt das Bürgerliche Gesetzbuch sowohl als auch andere Gesetze den Eintritt einer Schadensersatzpflicht, wenn durch ein an sich berechtigtes Verhalten eine erhebliche Gefahr für andere hervorgerufen wird, dieses Verhalten aber wegen seiner wirtschaftlichen Unentbehrlichkeit nicht verboten werden kann. Hier ist es gerecht, den Täter für die aus seiner Sphäre wenn auch ohne sein Zutun verursachten Schädigungen haften zu lassen, in den Fällen der sog. Gefährdungshaftung. Das Bürgerliche Gesetzbuch selbst kennt nur die Fälle der Tierhalterhaftung (§ 833) und der Haftung für Wildschaden (§ 835).

Hat der Begriff der unerlaubten Handlung mit diesen Fällen eine Aenderung erfahren? Viele behaupten das und versuchen sich an neuen Definitionen. Dem kann jedoch nicht Folge geleistet werden. Bei jener Einführung waren lediglich Zweckmäßigkeitserwägungen, keineswegs systematische Erwägungen maßgebend. Wie die Römer von Delikten und Quasidelikten sprachen, so müssen auch wir nach der Systematik des Bürgerlichen Gesetzbuches von schuldhaften und ähnlichen Handlungen reden.[29])

Als Ergebnis ist also festzustellen: Delikt oder unerlaubte Handlung ist grundsätzlich verschuldetes Unrecht, an das die Rechtsordnung als selbständige Folge eine Schadensersatzpflicht knüpft. Daneben stehen die Fälle der Gefährdungshaftung, obgleich sie weder

---

[28]) Das altdeutsche Recht gab dem Verletzten und der Familie des Getöteten den Anspruch auf das Wergeld. Das römische Recht stellte seine zahlreichen Privatstrafklagen auf, durch welche der Beschädigte im Wege des Zivilprozesses zu eigenem Vorteil Strafsummen beitrieb.

[29]) RGZ. Bd. 50 S. 410; z. T. eingeschränkt in Bd. 53 S. 114; Bd. 60 S. 300; Bd. 74 S. 249.

ein objektiv rechtswidriges Verhalten noch ein Verschulden des Täters voraussetzen. Wenn diese Fälle der Gefährdungshaftung nach der Systematik des Bürgerlichen Gesetzbuches den unerlaubten Handlungen, d. h. den Fällen verschuldeten Unrechts gleichzustellen sind, so folgt daraus für das Arbeitsgerichtsgesetz, daß dieses mit seinen Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen auch diese Fälle der Gefährdungshaftung des bürgerlichen Rechts umfaßt. Denn es ist anzunehmen, daß, wenn das Arbeitsgerichtsgesetz von den bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen spricht, man alles darunter zu verstehen hat, was das bürgerliche Recht, insbesondere also das Bürgerliche Gesetzbuch selbst, unter diesem Begriff zusammenfaßt. Wenn daher das Bürgerliche Gesetzbuch auch die Fälle der Gefährdungshaftung als unerlaubte Handlungen behandelt, besteht kein Grund, für das Arbeitsgerichtsgesetz etwas anderes anzunehmen.[30])

C. Das Arbeitsgerichtsgesetz beschränkt sich entsprechend seinen Aufgaben nur auf die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen des Arbeitswesens. Diese stellen gegenüber dem Gesamtkomplex möglicher bürgerlicher Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen nur einen verschwindend geringen Teil dar.

Die Grenze zwischen den speziell arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen und den übrigen unerlaubten Handlungen des Privatrechts, die also nach wie vor der ordentlichen Gerichtsbarkeit verbleiben, zieht das Arbeitsgerichtsgesetz teils durch Benennung einzelner bestimmter Streitigkeiten teils durch Aufstellung eines großen Rahmens, innerhalb dessen das Gesetz nur einen Zusammenhang zwischen der unerlaubten Handlung und dem Arbeitsverhältnis verlangt. Diese letzte Regelung sieht der § 2 Ziff. 2 und 3 ArbGG vor. Ob sie genügend bestimmt ist und zur Erreichung des vom Gesetz angestrebten Zweckes im Einzelfalle erst auszulegen ist, wird noch zu zeigen sein. Dagegen läßt § 2 Ziff. 1 ArbGG von den bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen des kollektiven Arbeitsrechts nur diejenigen vor die Arbeitsgerichtsbehörden gelangen, die „Maßnahmen zu Zwecken des Arbeitskampfes oder Fragen der Vereinigungsfreiheit" betreffen. Im Gegensatz zu Ziffer 2 und 3, wo man gewißlich von einer generellen Regelung sprechen kann, insofern als hier sämtliche Streitigkeiten aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen der Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden unterstehen, werden der umfassenden Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte für sämtliche nur möglichen Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen des Kollektivarbeitsrechts durch die Ziffer 1 nur zwei bestimmte Streitkomplexe genommen, die allerdings den Kern der unerlaubten Handlungen dieses Gebietes darstellen dürften.

Die Aufzählung in § 2 Ziff. 1 ArbGG ist erschöpfend und somit einer erweiternden Auslegung nicht fähig. Das ergibt sich aus der Begründung des Entwurfs von 1926, die die Formulierung als

---

[30]) aA. Baumbach, Anm. 20 zu § 2, S. 27.

„eine befriedigende Abgrenzung gegenüber anderen unerlaubten Handlungen" bezeichnete, und aus der Ueberlegung, daß man an eine Ausdehnung der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit auf Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen doch recht zögernd herangegangen ist. Andere Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen auf dem Gebiete des kollektiven Arbeitsrechts unterstehen demnach der ordentlichen Gerichtsbarkeit nach wie vor auch dann, wenn sie in innerem Zusammenhang mit dem Arbeitsleben stehen mögen.

An der geschilderten Abgrenzung fällt auf, daß die Ziffern 1—3 des § 2 ArbGG die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen ausdrücklich stets neben diejenigen aus Tarifverträgen, aus dem Arbeits- oder Lehrverhältnis oder aus gemeinsamer Arbeit stellen. Man mag zugeben, daß diese ausdrückliche Anführung der unerlaubten Handlungen für die Ziffer 1 des § 2 ArbGG notwendig war, weil hier an erster Stelle die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus Tarifverträgen genannt werden. Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden für Gesamtstreitigkeiten im allgemeinen abgesehen von denen aus unerlaubten Handlungen erstreckt sich nach dieser eindeutigen Bestimmung lediglich auf Vertragsstreitigkeiten denen dann folgerichtig die Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen gegenübergestellt werden.

Anders jedoch für die Ziffern 2 und 3 des § 2 ArbGG. In Ziffer 2 wird allgemein und farblos von bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeits- oder Lehrverhältnis gesprochen. Unter diesen Begriff fallen aber nicht nur die reinen Vertragsstreitigkeiten, denn nichts zwingt dazu, den Begriff des Arbeitsverhältnisses dem des Arbeitsvertrages gleichzusetzen. Unter Arbeitsverhältnis ist vielmehr ein rein tatsächliches Verhältnis zu verstehen, dessen Gegenstand die Leistung abhängiger Arbeit bildet. Gegenüber dem Begriffe des Arbeitsvertrages ist der des Arbeitsverhältnisses der weitere, welcher den Begriff des Vertrages noch mitumfaßt. Ein Arbeitsverhältnis ist z. B. auch der auf Grund eines nichtigen Vertrages geschaffene Rechtszustand.[31]) Unter bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis könnten daher sehr wohl auch solche aus unerlaubten Handlungen verstanden werden, zu deren Begehung das Arbeitsverhältnis Anlaß gab. Die ausdrückliche Benennung der unerlaubten Handlungen erklärt sich aber, wie oben gezeigt, lediglich aus dem Umstand, daß diese Streitigkeiten als Zusätze erst nachträglich in den Text des Gesetzes eingefügt worden sind. Zur Beseitigung jedweden Zweifels ist sie nur zu begrüßen, denn sicherlich wäre hier eine Quelle heftigen Streits über Zuständigkeitsfragen zu finden gewesen; das um so mehr, als ja in den Entwürfen ursprünglich ein völliger Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit für Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen geplant war.

---

[31]) Dersch-Volkmar, ArbGG., Anm. C zu § 2, S. 152; Schmincke-Sell, ArbGG., Anm. 11 zu § 2, S. 136.

Zweiter Teil.

Die unerlaubten Handlungen als Gegenstand der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Nach der Feststellung, was das Arbeitsgerichtsgesetz unter unerlaubten Handlungen versteht und warum es sie ausdrücklich der Gerichtsbarkeit seiner Behörden unterworfen hat, ist der Weg offen für die dogmatische Behandlung von Einzelfragen des Themas: Unerlaubte Handlungen als Gegenstand der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Es wird sich hierbei nicht so sehr darum handeln, an Hand der Bestimmungen des Arbeitsgerichtsgesetzes festzustellen, was heute Gesetz ist, als vielmehr zu versuchen, allgemeingültige Definitionen der vom Arbeitsgerichtsgesetz zur Abgrenzung der arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen von denen des übrigen materiellen Rechts gewählten Begriffe zu geben, um an Hand dieser Feststellungen gerade die Entscheidung zweifelhafter Fragen und Grenzfälle zu versuchen. Selbstverständlich muß auf den heutigen Gesetzeszustand eingegangen und eine Darstellung desselben gegeben werden, jedoch nur insoweit, als es erforderlich ist, eine Uebersicht zu gewinnen und die Definitionen zu unterstützen.

Eine eingehende kritische Berücksichtigung der Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbehörden, insbesondere des Reichsarbeitsgerichts, wird dienlich sein.

Die Gliederung dieses Teiles ergibt sich zwanglos an Hand des Verfahrens, wenn man auf die Fragen eingeht, welche sich eine Partei vor Klageerhebung vorzulegen pflegt. Als erstes wird zu prüfen sein, welches Gericht im Einzelfalle anzugehen ist, die Frage nach der allgemeinen Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden (1. Abschnitt); sodann wer die Parteien sind, die dort procedieren können, die Frage nach der persönlichen Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden (2. Abschnitt), und schließlich als Hauptstück, welche Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen es im einzelnen sind, die vor den Arbeitsgerichtsbehörden zur Verhandlung kommen können, die Frage nach dem Gegenstande des Verfahrens (3. Abschnitt).

Erster Abschnitt.

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen im allgemeinen.

Die Aufgabe dieses ersten Abschnittes wird es sein, einen kurzen Abriß der gesetzlichen Regelung der Zuständigkeit für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen und die vom Gesetz selbst getroffene Abgrenzung zu geben.

Zuständigkeit bedeutet die Aufgabe eines Gerichts, in bestimmter Sache als Prozeßgericht tätig zu werden. Das Verteilungsprinzip ist folgendes: An erster Stelle steht gerade für den Unterschied zwischen ausschließlicher Sondergerichtsbarkeit der Arbeitsgerichtsbehörden und ordentlicher Gerichtsbarkeit die Prüfung der Frage, welches Gericht, Arbeits- oder ordentliches Gericht, für den Einzelfall zuständig ist, die Frage nach der sachlichen Zuständigkeit (I). Ihr hat eine Untersuchung darüber zu folgen, welches Gericht von verschiedenen gleichartigen im Einzelfall zur Entscheidung befugt ist, die Frage nach der örtlichen Zuständigkeit (II).[1])

I. Sachliche Zuständigkeit ist die Verteilung der Rechtsstreitigkeiten erster Instanz für die Gerichte verschiedener Ordnung und — was gerade im Verhältnis von Arbeitsgericht und ordentlichem Gericht besonders interessiert und daher an erster Stelle zu prüfen ist — verschiedener Art desselben Bezirks. Gemäß § 1 ZPO in Verbindung mit den §§ 46 Abs. 2, 17 ArbGG bestimmt sich die sachliche Zuständigkeit nach dem Streitgegenstand. Die sachliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden hat eine prozessuale Grundlage (A) und eine organisatorische (B).

A. Die sachliche Zuständigkeit auf prozessualer Grundlage ist für die unerlaubten Handlungen zu scheiden in die allgemeine gesetzliche und damit obligatorische Zuständigkeit des § 2 ArbGG (1) und die fakultative des § 3 ArbGG (2).

1. § 2 ArbGG erweitert die bisherige sachliche Zuständigkeit der Vorläufer der Arbeitsgerichte, der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, sehr, indem er grundsätzlich alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus den Rechtsverhältnissen des Arbeitslebens der Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden unterwirft.

Danach unterstehen ihnen auch die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen, „sofern es sich entweder um Maßnahmen zu Zwecken des Arbeitskampfes oder um Fragen der Vereinigungsfreiheit handelt" (Ziff. 1), oder „soweit sie mit dem Arbeits- oder Lehrverhältnis im Zusammenhang stehen" (Ziff. 2—3). Für diese letzte Bestimmung ist gleichgültig, ob ein Arbeitsvertrag im Sinne der Rechtsordnung vorliegt oder ob nur tatsächlich ein Arbeitsverhältnis besteht (vgl. oben S. 16). In diesem Rahmen sind also nur die Arbeitsgerichte zuständig, sie allein haben zur Erledigung solcher Streitigkeiten die Gerichtsbarkeit, deren Grenzen eben durch ihre sachliche Zuständigkeit bestimmt wird.

Ob die Aufstellung dieses Rahmens, der die sachliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden gerade für arbeitsrechtliche unerlaubte Handlungen insbesondere in der Ziffer 1 an das Vorliegen be-

[1]) An dritter Stelle steht schließlich noch die Zuständigkeit nach Geschäften, die geschäftsmäßige Verteilung innerhalb ein und desselben Gerichts, welche als interne, organisatorische Angelegenheit nicht interessiert. Inwiefern sich jedoch auch hier Zweifel erheben können vgl. unten S. 21 ff. bei Erörterung der sachlichen Zuständigkeit auf organisatorischer Grundlage.

sonderer Merkmale knüpft, eine glückliche Regelung bedeutet, erscheint zweifelhaft. Denn die sachliche Zuständigkeit von Sondergerichten — und als solche sind die Arbeitsgerichte nach herrschender Lehre anzusehen — muß einwandfrei feststehen, weil sie als Prozeßvoraussetzung nach § 1 ArbGG die Grenzen ihrer Gerichtsbarkeit überhaupt bildet. Das Arbeitsgericht hat daher seine Prüfung nicht nur darauf zu erstrecken, ob überhaupt eine unerlaubte Handlung vorliegt, sondern auch darauf, ob die besonderen Voraussetzungen gegeben sind, die diese unerlaubte Handlung zu einer spezifisch arbeitsrechtlichen stempeln. Selbstverständlich hat das Arbeitsgericht dabei schon den behaupteten Streitstoff zu klären, aber doch nur insoweit, als es zur Klärung der Zuständigkeitsfrage notwendig ist, nicht zur Feststellung des begehrten Anspruchs. Bis zur endgültigen Klärung dieser Frage, die im Einzelfall, insbesondere im Falle der Ziffer 1 des § 2 ArbGG, sehr schwierig und undurchsichtig sein kann, schwebt die sachliche Zuständigkeit in der Luft. Es kann somit der für die Parteien wenig angenehme Fall eintreten, daß das Arbeitsgericht nach langer Prüfung zu der Ueberzeugung kommt, daß die besonderen vom Gesetz verlangten Merkmale fehlen, so daß dann die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte gegeben wäre (§ 48 ArbGG, §§ 11, 276 ZPO). Gewiß kennt man auch im Verhältnis der ordentlichen Gerichte zu den Verwaltungsbehörden ähnliches; man wird aber zugeben müssen, daß durch die Formulierung des § 2 ArbGG der oben geschilderte Fall ungleich häufiger eintreten kann. Mag daher auch die Vorschrift des § 2 ArbGG die Voraussetzungen für die sachliche Zuständigkeit im wesentlichen erschöpfend geregelt haben, so darf jedoch eben wegen der geschilderten möglichen Ungewißheit für die Auslegung der Vorschrift nicht formale juristische Folgerichtigkeit allein maßgebend sein, sondern es sind daneben die Anschauungen und Bedürfnisse des Lebens zu beachten.[2])

2. Neben der gesetzlichen Zuständigkeit des § 2 ArbGG schafft § 3 Abs. 1 ArbGG eine besondere nur in Einzelfällen und beim Vorliegen bestimmter Voraussetzungen eintretende gewillkürte (fakultative) Zuständigkeit. Das Gesetz überschreitet hier die Grenzen des eigentlichen Sondergebiets der Arbeitsgerichtsbarkeit, welches der § 2 ArbGG vollständig und ausschließlich umschreibt und greift in das Gebiet der ordentlichen Gerichtsbarkeit ein; es erweitert die sachliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte.

§ 3 Abs. 1 ArbGG bezeichnet die Angelegenheiten, auf die er die sachliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ausdehnt, als „nicht unter § 2 fallende Klagen". Daß diese Klagen ebenfalls nur bürgerliche Rechtsstreitigkeiten betreffen können, ergibt sich schon aus der Notwendigkeit des rechtlichen oder unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhanges mit einer bürgerlichen Rechtsstreitigkeit der in § 2 ArbGG bezeichneten Arten. Diese Streitigkeiten sind, da sie „nicht unter § 2 fallen", nichtarbeitsrechtlicher Natur, also

---

[2]) RAG. v. 14. 3. 1928 in RAGE. Bd. 1 S. 250, in SV. 1928 S. 251.

sonstige bürgerliche Rechtsstreitigkeiten. Da das Gesetz über die Art dieser Streitigkeiten nichts vorschreibt, können sie alle Arten bürgerlich-rechtlicher Ansprüche, insbesondere also auch solche aus unerlaubten Handlungen betreffen.

Die oben angedeuteten bestimmten Voraussetzungen, bei deren Vorliegen die Erweiterungsklage aus § 3 ArbGG erhoben werden kann, sind rechtlicher oder unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang derselben mit der bereits erhobenen oder gleichzeitig zu erhebenden Hauptklage des § 2 ArbGG.

Der Begriff des Zusammenhangs in dieser Vorschrift sowie in § 2 Ziff. 2 und 3 ArbGG wird zweckmäßig bei Erörterung der einzelnen unerlaubten Handlungen definiert, da dort die Beispiele zur Erläuterung eher zur Hand sind und die praktische Anwendung und Auswirkung im Einzelfalle besser gezeigt werden kann.

Die andere Möglichkeit der Zuständigkeitserweiterung, die der § 3 Abs. 2 ArbGG bietet, betrifft im wesentlichen nur eine Veränderung in der Parteirolle; diese Vorschrift wird daher zweckmäßig gelegentlich der Abhandlung über die Parteien erörtert.

3. Im Zusammenhang mit der Erörterung des Themas: sachliche Zuständigkeit mögen gewissermaßen als Anmerkung auch einige Worte über die Frage der Zulässigkeit des Rechtswegs unter dem Gesichtswinkel der unerlaubten Handlungen gesagt werden.

Den Anlaß hierzu gibt eine Bemerkung Baumbach's[3]), der da meint, daß die Frage der Zulässigkeit des Rechtswegs bei den Arbeitsgerichtsbehörden nur im Falle der Exterritorialität und den hiermit zusammenhängenden Fragen zu prüfen sei, weil die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nicht grundsätzlich unbegrenzt sei wie die der ordentlichen Gerichte (§ 13 GVG), sondern grundsätzlich begrenzt auf die ihnen ausdrücklich zugeteilten Sachen. Wenn daher diese begrenzte Zuständigkeit gleichviel aus welchem Grunde nicht gegeben sei, so sei die Tätigkeit wegen Unzuständigkeit abzulehnen.

Diese Ausführungen erschöpfen den Fragenkomplex keineswegs. Baumbach sagt danach nur: Das Arbeitsgericht habe im einzelnen Falle lediglich zu prüfen, ob eine Arbeitssache vorliegt oder nicht, und sich nach dem einen oder anderen Ergebnis einzustellen. Liege keine Arbeitssache vor, gleichviel aus welchem Grunde, so sei stets Unzuständigkeit anzunehmen. Nur im Falle der Exterritorialität sei die Frage der Zulässigkeit des Rechtswegs besonders zu prüfen. So einfach liegt das aber nicht; ich bin vielmehr der Meinung, daß der Richter des Arbeitsgerichts immer und in jedem Falle wie der Richter des ordentlichen Gerichts auch die Zulässigkeit des Rechtswegs prüfen muß. In der Regel bereitet das keine Schwierigkeiten, weil die Sach- und damit die Rechtslage von vornherein klar ist. Das meint vielleicht Baumbach, wenn er primär die Frage, ob überhaupt eine Arbeitssache vorliegt, zur Prüfung stellt. Denn das ist richtig: Trifft, was ja durchaus möglich sein kann, die prozeßhindernde Ein-

---

[3]) Anm. C und D zu § 1 ArbGG., S. 6.

rede der Unzulässigkeit des Rechtswegs mit der der Unzuständigkeit des Gerichts (§ 274 Nr. 1 und 2 ZPO) zusammen, so hat der Richter zunächst seine Zuständigkeit zu prüfen, denn nur ein zuständiges Gericht vermag zu erörtern und festzustellen, ob der erhobene Anspruch unter § 13 GVG fällt oder der richterlichen Entscheidung entzogen ist.[4]) Bei dieser Prüfung der Frage der Zuständigkeit hat der Richter von der Sachdarstellung des Klägers auszugehen, diese als richtig zu unterstellen und lediglich zu prüfen, ob mit diesem Vorbringen eine arbeitsrechtliche Streitigkeit im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes schlüssig behauptet ist; dann ist auch zunächst die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts gemäß § 2 ArbGG vor allem für die jetzt folgende Prüfung der Zulässigkeit des Rechtswegs gegeben.[5]) Dieser Weg muß wie stets auch im Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden eingeschlagen werden.

Der von Baumbach[6]) genannte Fall, daß von behördlicher Seite Maßnahmen getroffen werden, die sich als eine unerlaubte Handlung zur Beeinträchtigung der Vereinigungsfreiheit darstellen, ist nicht so sehr eine Frage der Zulässigkeit des Rechtswegs. Zwar ist auch hier der Rechtsweg unzulässig, aber nicht obwohl es sich um eine Arbeitssache handelt, sondern weil in diesem Falle überhaupt keine bürgerliche Rechtsstreitigkeit vorliegt, da es sich um obrigkeitliche Maßnahmen handelt (vgl. oben S. 11). Das Problem ist erst in Fällen gegeben, die sich als bürgerliche Rechtsstreitigkeiten darstellen, bei denen trotz der Rechtsnatur der Streitigkeit als einer bürgerlichrechtlichen der Rechtsweg versagt ist.

Hiervon zu trennen sind die Fälle, in denen eine Schadensersatzklage gegen einen Beamten und den für ihn auf Grund des § 839 BGB, Art. 131 RV haftenden Staat im Wege der Erweiterungsklage vor die Arbeitsgerichtsbehörden gebracht wird.[7])

B. Neben der sachlichen Zuständigkeit auf prozessualer Grundlage ist zu prüfen, ob auch eine solche auf organisatorischer Grundlage durch Verteilung der Rechtsstreitigkeiten unter einzelne Kammern insbesondere Fachkammern besteht.

Der § 17 ArbGG schreibt zwingend die Errichtung von getrennten Arbeiter- und Angestelltenkammern und Handwerksgerichten

---

[4]) RAG. v. 15. 2. 1928 in RAGE. Bd. 1 S. 179, in SV. 1928 S. 114.

[5]) RAG. v. 2. 7. 1928 in RAGE. Bd. 2 S. 119; v. 27. 4. 1929 in BenshS. Bd. 6 S. 43, in SV. 1929 S. 395; v. 20. 3. 1929 in BenshS. Bd. 5 S. 353, in SV. 1929 S. 294; v. 3. 7. 1929 in RAGE. Bd. 4 S. 125, in SV. 1929 S. 461.

[6]) Anm. 13 zu § 2 ArbGG., S. 25.

[7]) So etwa, wenn der Arbeitgeber gegen einen Schwerbeschädigten Vertragsklage auf Schadensersatz angestrengt hat, weil dieser infolge seiner Unfähigkeit zur Leistung der vertraglichen Arbeit Schaden angerichtet hat, und nun auch vom Staat Schadensersatz verlangt, weil der Beamte der Hauptfürsorgestelle bei der Auswahl des Schwerbeschädigten für die zu besetzende Arbeitsstelle die Sorgfalt außer acht gelassen hat, z. B. er wollte dem Schwerbeschädigten, einem guten Freund, unter allen Umständen Arbeit verschaffen. In diesem Falle handelt es sich um eine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit gegen den Staat. Vgl. LG. Leipzig v. 14. 3. 1925 in ArbBeil. 1926 S. 12.

vor; nach § 17 Abs. 3 ArbGG müssen für die Streitigkeiten des Handwerks besondere Fachkammern errichtet werden. Im übrigen richtet sich die Bildung besonderer Fachkammern für Streitigkeiten bestimmter Gewerbe und bestimmter Berufe nach dem Bedürfnis. Während nun das Verhältnis der Arbeitsgerichte zu den ordentlichen Gerichten im Arbeitsgerichtsgesetz geregelt ist, fehlt eine Regelung über das Verhältnis der Angestellten- und Arbeiterkammern und der Handwerksgerichte zueinander. Wie bereits oben gesagt, ist die Verteilung der Rechtsstreitigkeiten erster Instanz für die Gerichte verschiedener Ordnung und verschiedener Art desselben Bezirks sachliche Zuständigkeit. Begrifflich ist auch die Verteilung der Rechtsstreitigkeiten unter verschiedenartige Spruchorgane desselben Gerichts sachliche Zuständigkeit.[8]) So fällt unter den Begriff der sachlichen Zuständigkeit die Verteilung der Strafsachen auf das Schwurgericht und das Schöffengericht, in Zivilsachen die Verteilung der Mietsstreitigkeiten auf das Mietsschöffengericht im Gegensatz zum ordentlichen Gericht. Wenn ein Gericht verschiedene Spruchorgane hat, so bleibt es immer ein Gericht; Frage ist, ob durch diese Einheit eine scharf abgegrenzte sachliche Zuständigkeit der einzelnen Spruchorgane voneinander ausgeschlossen ist. Bei den Arbeitsgerichten ist bei der Bildung der Angestellten-, Arbeiter- und Handwerkskammern, die zwingend vorgeschrieben sind, eine Trennung erfolgt. Die Kammern entscheiden in der Besetzung mit dem Berufsrichter als Vorsitzenden und je einem aus dem Kreise der Arbeitgeber und Arbeitnehmer entnommenen Beisitzer. Die Zuziehung der Laien hat die Aufgabe und den Zweck, die Sachkenntnis und die Erfahrung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkreise dem Dienste der Rechtspflege nutzbar zu machen.[9]) Die erste Instanz ist dazu berufen, den Sachverhalt vollständig aufzuklären. Dieses soll ihr gerade durch die Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus den den Prozeßparteien nahestehenden Berufskreisen erleichtert werden. Würden z. B. bei einer Streitigkeit zwischen einem Klempnermeister und einem Klempnergesellen als Beisitzer ein Angestellter und ein Kaufmann zugezogen, so würde durch die den Auffassungen der Prozeßparteien fernstehenden Kreise das Verfahren statt erleichtert gerade erschwert werden. Man könnte daher geneigt sein, das Verhältnis der einzelnen Fachkammern, Arbeiter-, Angestellten und Handwerkskammern, zueinander als echte sachliche Zuständigkeit zu bezeichnen.[10]) Es ist aber davon auszugehen, daß im Gegensatz zur sachlichen Zuständigkeit die auf geschäftsmäßiger Verteilung beruhende Zuständigkeit steht. Diese Zuständigkeit beruht auf der Anordnung der Justizverwaltung. Die geschäftsmäßige Verteilung regelt die Bearbeitung der Rechtsstreitigkeiten unter einander gleichartigen Spruchorganen,

---

[8]) So auch Stein-Jonas, Anm. I zu § 1 ZPO., S. 27.

[9]) Vgl. EntwBegr. S. 30.

[10]) Diesen Standpunkt hat das ArbG. Berlin in seinem Urteil vom 13. 12. 1927 in SB. 1928 S. 51 vertreten; ebenso Sell in Arbeitsgericht 1927 Sp. 158; Rohlfing in SchlW. 1928 S. 51.

wie z. B. unter den einzelnen Zivilkammern des Landgerichts. Dasselbe gilt auch für die einzelnen Fachkammern der Arbeitsgerichte. Im Gegensatz zu der Ansicht des ArbG Berlin muß festgestellt werden, daß nur der Einrichtungszwang auf dem Gesetz beruht, ihre sachliche Zuständigkeit dagegen ebenfalls auf der geschäftsmäßigen Verteilung beruht. Wollte man die Verteilung der Rechtsstreitigkeiten unter die einzelnen Fachkammern als echte sachliche Zuständigkeit auffassen, so müßten die Bestimmungen der ZPO für die sachliche Zuständigkeit zur entsprechenden Anwendung kommen. Die praktische Spitze wäre also, daß bei Unzuständigkeit einer Fachkammer diese nach Feststellung ihrer Unzuständigkeit auf Antrag einer Partei den Rechtsstreit gemäß § 276 ZPO durch Beschluß an die zuständige Kammer verweisen muß.[11]) Eine andere Folge dieser Ansicht zeigte sich bei Vereinbarung einer anderen Zuständigkeit. In allen Prozessen über vermögensrechtliche Ansprüche kann jedem Gericht erster Instanz die sachliche wie die örtliche Zuständigkeit durch ausdrückliche Vereinbarung übertragen werden. Diese Vereinbarung ist unwirksam, soweit ein ausschließlicher Gerichtsstand besteht (§ 40 ZPO). Bestünde nun im Verhältnis der einzelnen Fachkammern des Arbeitsgerichts zueinander ein ausschließlicher Gerichtsstand, so wäre eine Zuständigkeitsvereinbarung unzulässig. Beide Konsequenzen zieht das ArbG Berlin in der Tat.[12]) Die letzte Ansicht begründet es im besonderen noch damit, daß sich aus der scharfen Trennung der Arbeitsgerichte in Angestellten-, Arbeiter- und Fachkammern ergäbe, daß der Gesetzgeber die Wahl der Kammern nicht dem Belieben der Parteien überlassen wollte, sondern daß er sie nach Einrichtung der Kammern deren Zuständigkeit zwingend unterwerfen wollte. Nur so könne der Zweck des Gesetzes, durch die Bildung der Fachkammern das Verfahren zu beschleunigen und auch die Sachkenntnis der Beisitzer für die Rechtsprechung nutzbar zu verwerten, erreicht werden.

Die oben dargelegte Ansicht, das Zuständigkeitsverhältnis der einzelnen Fachkammern der Arbeitsgerichte sei echte sachliche Zuständigkeit, beruht jedoch m. E. auf einer Verkennung der rechtlichen Bedeutung des § 17 ArbGG.

Nach dieser Vorschrift werden bei den Arbeitsgerichten Kammern gebildet. Es werden in Absatz 2 zwei Arten von Kammern unterschieden, Kammern für Streitigkeiten der Arbeiter und Kammern für Streitigkeiten der Angestellten. Daneben sieht der Absatz 3 Fachkammern vor. Die Fachkammern können für die Streitigkeiten bestimmter Berufe und Gewerbe und bestimmter Gruppen von Arbeitern

---

[11]) So Sell in Arbeitsgericht 1927, S. 158; Rohlfing in SchlW. 1928 Sp. 71; auch Schmincke-Sell, ArbGG., Anm. 2 zu § 48, S. 279; Kaskel, Arbeitsrecht, S. 328, Anm. 4; Held-Lieb-Gift, ArbGG., S. 168. Diese letzte vertreten jene Ansicht jedoch nur im Verhältnis von Arbeiter- und Angestelltenkammern, im Verhältnis der fakultativen Fachkammern sehen sie die Bildung dieser Kammern als geschäftsmäßige Verteilung an und lassen die Abgabe durch Verfügung zu.

[12]) Ebenso Rohlfing in SchlW. 1928 Sp. 73.

und Angestellten gebildet werden. Als solche Fachkammern betrachtet das Gesetz auch Kammern für die Streitigkeiten des Handwerks. Für diese Handwerkskammern sind zwei Besonderheiten vorgesehen: Sie haben, wie die beigefügte Bezeichnung in Absatz 3 Satz 3 ergibt, einen besonderen Namen, nämlich „Handwerksgerichte". Außerdem ist für diese Fachkammern die Bildung nicht in das Belieben der Landesjustizverwaltung und der obersten Landesbehörde für die Verwaltung gestellt, sondern sie müssen errichtet werden. Irgendeine weitere besondere Behandlung ist nicht gegeben. Aus dem Umstand aber, daß die Fachkammern für das Handwerk mit einem besonderen Namen versehen sind, kann für ihre rechtliche Bedeutung nichts gefolgert werden. Es ist ebensogut möglich, obwohl das Gesetz dies nicht vorsieht, andere Fachkammern gleichfalls mit bestimmten Namen zu versehen, wie dies auch im allgemeinen Sprachgebrauch geschieht. Der einzige sachliche Unterschied besteht in einer Anweisung an die Landesjustizverwaltung. Was es mit dieser Anweisung auf sich hat, wurde bereits gesagt.

Es handelt sich also bei dieser Sonderbestimmung nicht um eine gesonderte Stellung der Handwerkskammern innerhalb der Gerichtsverfassung. Sie stehen zu den übrigen Kammern desselben Arbeitsgerichts nicht anders als jede andere Kammer. Es sind eben weitergehende Wünsche des Handwerks im Gesetz mit berücksichtigt worden.

Ganz verfehlt scheint mir die allerdings konsequente Ansicht, daß es sich bei der Einrede, nicht die mit der Sache befaßte Kammer, sondern eine andere Fachkammer oder eine Angestellten- oder Arbeiterkammer sei zuständig, um eine Einrede im Sinne des § 274 Ziff. 1 ZPO handele. Die Folge wäre nämlich auf der anderen Seite, daß, wenn die mit der Sache befaßte Kammer die Einrede für begründet erachtet und der Kläger stellt den in § 276 ZPO vorgesehenen Antrag n i c h t, die Klage wegen sachlicher Unzuständigkeit der mit der Sache befaßten Abteilung abgewiesen werden müßte. Eine unmögliche Folge![13]) Aus dieser Unmöglichkeit folgt aber, daß es sich eben im Verhältnis der einzelnen Kammern desselben Arbeitsgerichts zueinander nicht um eine Frage der sachlichen Zuständigkeit handelt, sondern nur um eine Frage der Geschäftsverteilung. Gleichgültig welche Abteilung des Arbeitsgerichts entscheidet, nach außen hin und für die Berufung hat „das Arbeitsgericht" entschieden. Da auch für die Handwerkerkammern keine besondere Rechtsstellung nach dieser Richtung gegeben ist, stellen daher alle Kammern desselben Arbeitsgerichts eine zusammenhängende Behörde dar. Die Verteilung der Arbeitsrichter auf die einzelnen Kammern und die besonderen Vorschlagslisten für einzelne Kammern können an diesem Aufbau des Arbeitsgerichts nichts ändern. Die

[13]) Sie wird aber von R o h l f i n g in SchlW. 1928 Sp. 72 in der Tat gezogen, obwohl er sich über die Härten und Bedenken durchaus im Klaren ist. M. E. widerspricht dieses Ergebnis der Tendenz des Arbeitsgerichtsgesetzes auf größtmögliche Beschleunigung des Verfahrens. Die Klageabweisung wegen Unzuständigkeit würde das Verfahren verzögern. Der Hinweis auf § 139 ZPO. ist keine ausreichende Abhilfe.

Sachlage ist ebenso zu behandeln, wie bei den verschiedenen Abteilungen eines Amtsgerichts. Die Verteilung der Rechtsstreitigkeiten auf die einzelnen Abteilungen ist interne Angelegenheit des Gerichts. Im Streitfalle entscheidet darüber der dienstaufsichtführende Vorsitzende des Arbeitsgerichts oder der Landgerichtspräsident.[14])

II. Ueber die örtliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte bestimmt das Arbeitsgerichtsgesetz mit Ausnahme des § 48 Abs. 2 ArbGG nichts besonderes. Da aber § 46 Abs. 2 ArbGG bestimmt, daß für das Urteilsverfahren erster Instanz die für das amtsgerichtliche Verfahren maßgebenden Vorschriften der ZPO entsprechend gelten, so regelt sich die örtliche Zuständigkeit auf Grund von § 495 ZPO nach den §§ 12–37 ZPO.

Im Zusammenhang einer Untersuchung über unerlaubte Handlungen als Gegenstand der Arbeitsgerichtsbarkeit kann bei Erörterung der Frage der örtlichen Zuständigkeit nur der Fall interessieren, für den nach § 32 ZPO ein besonderer gesetzlicher Gerichtsstand für unerlaubte Handlungen begründet wird (forum delicti commissi). Es hat hier bei den allgemeinen Vorschriften sein Bewenden. Entscheidend ist für die örtliche Zuständigkeit bei Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen neben dem Wohnsitz des Täters auch der Ort, an welchem die unerlaubte Handlung begangen, d. h. mindestens ein Tatbestandsmerkmal verwirklicht ist. Vorbereitungshandlungen genügen nicht. In diesem Falle ist für den Ersatzanspruch neben dem Arbeitsgericht des allgemeinen Gerichtsstandes auch das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk die arbeitsrechtliche unerlaubte Handlung begangen ist.[15])

Für dieses forum delicti commissi ist es besonders bemerkenswert, daß für seinen Ausschluß eine Zuständigkeitsvereinbarung für künftige unerlaubte Handlungen unbeachtlich ist. Findet sich also in

---

[14]) Man denke auch an die Wirkung der Entscheidung einer unzuständigen Fachkammer nach der anderen Ansicht: Vor der Rechtskraft könnte die Entscheidung bei Erreichung der Berufungssumme, da es sich ja um sachliche Unzuständigkeit handeln soll, als Verfahrensmangel mit der Berufung angefochten werden. Nach der Rechtskraft käme die Nichtigkeitsklage in Frage, weil das Gericht nicht vorschriftsmäßig besetzt gewesen ist. Dieses wird von Kaskel, Arbeitsrecht S. 328 Anm. 4 angenommen. Aber das Gericht war garnicht unvorschriftsmäßig besetzt, die Frage der unvorschriftsmäßigen Besetzung hängt auch garnicht mit der Frage der sachlichen Zuständigkeit zusammen. Wenn z. B. statt des Handwerksgerichts die Metallarbeiterkammer — wie jene Meinung sagt — „sachlich" zuständig gewesen wäre, so hätte die Metallarbeiterkammer in der Besetzung mit dem Vorsitzenden und einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer aus der Metallindustrie entscheiden müssen. Statt dessen haben beispielsweise ein Schlossermeister und ein Schlossergeselle mitgewirkt. Ihre Mitwirkung beruht aber gerade darauf, daß das Handwerksgericht seine „Zuständigkeit" bejaht hat. In abstracto war also die Besetzung vorschriftsmäßig, denn unvorschriftsmäßige Besetzung bedeutet: ist das Gericht, wenn es sachlich zuständig gewesen wäre, vorschriftsmäßig besetzt gewesen? Daher wäre auch nicht einmal die Nichtigkeitsklage gemäß §§ 79 ArbGG., 579 Ziff. 1 ZPO. gegeben!

[15]) RGZ. Bd. 50 S. 408; Stein-Jonas I, zu § 32, S. 103; über die Behauptungs- und Beweislast zur Begründung der örtlichen Zuständigkeit vgl. RGZ. Bd. 58 S. 246.

einem Arbeitsvertrage die Bestimmung: „Für Streitfälle unter den Parteien soll ausschließlich X als Gerichtsstand gelten", so schließt sie, falls von der einen oder anderen Partei an einem anderen Orte, etwa einer Filiale des Arbeitgebers, eine unerlaubte Handlung begangen wird, nicht aus, daß die Gegenpartei ihre Ersatzansprüche bei dem Arbeitsgericht des Niederlassungsortes der Filiale geltend macht, wenn nur die sachliche Zuständigkeit gegeben ist. Denn die Voraussetzungen der Vereinbarung eines Gerichtsstandes nach § 40 ZPO sind:

1. Das Vorliegen eines bestimmten Rechtsverhältnisses;
2. eine aus diesem Rechtsverhältnis entspringende Rechtsstreitigkeit.

Die erste Voraussetzung ist bei unerlaubten Handlungen, die in Zukunft von einer Vertragspartei begangen werden sollten, nie gegeben, denn die unerlaubte Handlung ist nicht Gegenstand des Arbeitsvertrages, sie ist gerade eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit aus dem außerkontraktlichen Verschulden, sie ist in ihrem Tatbestand keineswegs von vornherein umrissen, sondern sie tritt willkürlich und gerade zufolge eines meist vertragswidrigen Verhaltens des Täters ein. Mit anderen Worten, sie ist in ihrem Wesen und Umfang bei Vertragsabschluß unberechenbar also keineswegs ein bestimmtes Rechtsverhältnis, wie § 40 ZPO es verlangt. Daher findet diese Bestimmung auf unerlaubte Handlungen, welche etwa künftig begangen werden sollten, Anwendung, d. h. die Vereinbarung ist insoweit ohne rechtliche Wirkung; der Gerichtsstand des § 32 ZPO für unerlaubte Handlungen bleibt unberührt.[16])

Zweiter Abschnitt.

Die persönliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden bei bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen.

Nach Erörterung der sachlichen und örtlichen Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden bei Klagen aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen interessiert weiterhin die Frage, welche Personen im einzelnen als Parteien eines Verfahrens wegen Ansprüchen aus unerlaubten Handlungen vor den Arbeitsgerichtsbehörden auftreten können.

Die Frage, welche Eigenschaften diese Personen nach formellem Verfahrensrecht besitzen müssen, um als Parteien ein Verfahren vor den Arbeitsgerichten betreiben zu können, ist eine solche des allgemeinen Prozeßrechts und kann hier unter Verweisung auf die hierfür im

[16]) Stein-Jonas I, zu § 40, S. 123; LArbG. Darmstadt v. 19. 10. 1927 in ArbBeil. 1927 S. 256. Wenn der Anspruch aus der unerlaubten Handlung einmal entstanden ist, wird die Zulässigkeit einer Zuständigkeitsvereinbarung zu bejahen sein; ebenso Stein-Jonas I, zu § 40 ZPO. S. 123; aA. OLG. Bamberg in RsprOLG. 1 S. 240.

Zivilprozeßrecht aufgestellten Grundsätze beiseite gelassen werden. Höchstens die Probleme, inwieweit die beruflichen Qualitäten der Person der Streitteile für die persönliche Zuständigkeitsfrage von Bedeutung ist und ferner welche Sonderheiten das Verfahrensrecht des Arbeitsgerichtsgesetzes gegenüber dem allgemeinen der Zivilprozeßordnung aufweist, verdienen eine Würdigung.

Die Frage nach den Parteien im arbeitsgerichtlichen Verfahren hat sowohl im allgemeinen als auch für die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen im besonderen im Gesetz eine eingehende Regelung gefunden. Die folgenden Ausführungen müssen sich daher in erster Linie mit einer referierenden Wiedergabe des Gesetzes begnügen. Jedoch sind noch manche Zweifelsfragen und Grenzfälle verblieben, die zu klären und zu beantworten Aufgabe des Nachstehenden sein muß.

Das Arbeitsgerichtsgesetz zählt vier Personengruppen auf, welche als Prozeßparteien in Frage kommen: die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ferner deren Verbände als tarifvertragsfähige Berufsvereine, sodann dritte Personen, welche weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer noch tarifvertragsfähige Parteien sind und endlich etwaige Rechtsnachfolger. Die arbeitnehmerähnlichen Personen sind hierbei den Arbeitnehmern gleichzustellen, denn nach dem Willen des Gesetzes dient die Einführung des Begriffes gerade diesem Zweck.

Es ist zweckmäßig, die Darstellung des folgenden nicht nach der obigen Gruppeneinteilung zu machen, sondern die Lehre von den Parteien in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen in Anlehnung an die einfache und übersichtliche sachliche Einteilung der Streitigkeiten im Arbeitsgerichtsgesetz zu behandeln.

Die Untersuchung der Frage der persönlichen Zuständigkeit des Arbeitsgerichtsgesetzes ist daher zu trennen, je nachdem ob es sich um Streitigkeiten der obligatorischen sachlichen Zuständigkeit des § 2 ArbGG (I) oder der fakultativen des § 3 ArbGG (II) handelt.

I. Innerhalb der obligatorischen sachlichen Zuständigkeit des § 2 ArbGG behandelt der Absatz 1 die Parteien der einzelnen Arbeitssachen (A), während Absatz 2 die Rechtsnachfolger jener Parteien nennt (B).

A. § 2 Abs. 1 ArbGG teilt die von ihm als Arbeitssachen der Arbeitsgerichtsbarkeit obligatorisch unterstellten bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen ein in die Verbandsstreitigkeiten des § 2 Ziff. 1 ArbGG (1), in die Dienststreitigkeiten des § 2 Ziff. 2 ArbGG (2) und in die Gruppenstreitigkeiten des § 2 Ziff. 3 ArbGG (3).[17]

1. Handelt es sich um die Verbandsstreitigkeiten des § 2 Ziff. 1 ArbGG, so werden vom Gesetz selbst als Parteien

[17]) Diese Bezeichnungen hat Kaskel in seiner Neuen Arbeitsgerichtsbarkeit (S. 7) eingeführt. Ich übernehme sie der Einfachheit halber, obwohl ich mir bewußt bin, daß sie gerade für Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen nicht recht zutreffen.

in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen bestimmter Art genannt: tarifvertragsfähige Parteien untereinander (a) und tarifvertragsfähige Parteien und Dritte (b).

a) Für die erste Gruppe der Streitteile ist den Worten „tarifvertrags f ä h i g e Parteien" besondere Beachtung zu schenken. Sie weisen einmal bewußt[18]) darauf hin, daß es sich bei den unerlaubten Handlungen des kollektiven Arbeitsrechts eben nicht um Streitigkeiten handelt, die die Tarifvertragsparteien in ihrer Eigenschaft als Vertragsparteien austragen, sondern um außerkontraktliche Geschehnisse. Eine unerlaubte Handlung einer Tarifvertragspartei gegen eine andere wird daher zumeist rechtlich bedeutungslos sein, soweit eine tarifvertragliche Regelung besteht und auch diese verletzt ist. In solchen Fällen überwiegt die Vertragsverletzung. Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen zwischen tarifvertragsfähigen Parteien sind deshalb erst dann beachtlich, wenn eine tarifvertragliche Bindung nicht besteht.

Ueber den Begriff der Tarifvertragsfähigkeit oder Tariffähigkeit braucht in dieser Untersuchung nicht besonders gesprochen zu werden. Es ist eine Frage des materiellen Tarifrechts und in Schrifttum und Rechtsprechung eingehend behandelt. Man versteht darunter die Fähigkeit, Partei eines Tarifvertrages zu sein.

Die vom Gesetz gewählte Bezeichnung „tarifvertrags f ä h i g e Parteien", die es also lediglich auf die rechtliche Fähigkeit abstellt, Tarifpartei sein zu k ö n n e n, verlangt in erhöhtem Maße eine Prüfung der Frage, ob auch die sachliche Zuständigkeit bei den jeweils erhobenen Klagen gewahrt ist.

Schließen z. B. Aerztevereine mit Krankenkassen oder ihren Verbänden über die Kassenarztverhältnisse Kollektivverträge, so sind diese nach herrschender Ansicht[19]) k e i n e Tarifverträge im Sinne der Tarifvertragsverordnung vom 23. 12. 1918. Streitigkeiten aus diesen Verträgen gehören also vor die ordentlichen Gerichte. Da aber sowohl die Aerztevereine als auch die Krankenkassen und Krankenkassenverbände tariffähig sind, so würden Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen, die Maßnahmen zu Zwecken des Arbeitskampfes darstellen oder Fragen der Vereinigungsfreiheit berühren, vor die Arbeitsgerichte gehören.

Die Frage ist, ob a r b e i t s r e c h t l i c h e Streitigkeiten im Sinne der Ziffer 1 des § 2 ArbGG zwischen den genannten Parteien normalerweise überhaupt möglich sind.

Wie oben bemerkt, ist der Vertrag über die Kassenarztverhältnisse kein Tarifvertrag. Das hat seinen Grund darin, daß er sich nicht mit der Regelung der Arbeitsbedingungen der bei den Parteien jeweils beschäftigten Arbeitnehmer befaßt. Denn diese Arbeitsverhältnisse interessieren beide Parteien gar nicht; sie wollen nur das zwischen ihnen bestehende Verhältnis bestimmen, welches die Regelung der ärztlichen Behandlung erkrankter Kassenmitglieder auf Kosten der Kasse zum Gegenstand hat. Der Regelung der Arbeitsbedingungen

[18]) Vgl. EntwBegr. S. 23.
[19]) P o t t h o f f in LZ. 1927 Sp. 423.

abhängig Beschäftigter dient aber gerade der Arbeitskampf, der somit zwischen Aerztevereinen und Krankenkassen schwer vorstellbar ist. Das gleiche gilt für die Vereinigungsfreiheit. Auch sie will den freien Zusammenschluß zur wirtschaftlichen Vereinigung mit dem Zwecke der Erreichung besserer Arbeitsbedingungen garantieren. Auch sie stellt es wieder auf das Arbeitsverhältnis ab. Eine unerlaubte Handlung zwischen Aerzteverein und Krankenkasse wäre daher sachlich keine arbeitsrechtliche unerlaubte Handlung im Sinne des § 2 Ziff. 1 ArbGG; aus diesem Grunde entfällt die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden.

Oder da Arbeitgeber als einzelne stets tariffähig sind, so könnten z. B. aus dem Gesichtspunkte der unerlaubten Handlungen wegen Fragen der Vereinigungsfreiheit auch Streitigkeiten aus Kartellkämpfen einzelner Arbeitgeber untereinander vor die Arbeitsgerichte gezogen werden. Der innere Grund dafür, daß solche Streitigkeiten nicht vor die Arbeitsgerichte gehören, ist wiederum der, daß hier die einzelnen Arbeitgeber nicht in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber im Gegensatz zum Arbeitnehmer auftreten, dessen Interessen die Gegenpartei wahrnimmt, sondern in ihrer Eigenschaft als Unternehmer. Solche Kämpfe berühren lediglich die Stellung des Arbeitgebers in wirtschaftlicher Beziehung als Konkurrent anderer Unternehmer, lassen aber seine Beziehungen zu seinen Arbeitnehmern grundsätzlich unberührt. Diese Beziehungen sind es aber gerade, welche die Vereinigungsfreiheit im Auge hat.

Potthoff[20]) will im Zusammenhang mit Erörterungen über Fragen der Vereinigungsfreiheit „nach dem Zwecke des Gesetzes" eine einschränkende Interpretation Platz greifen lassen. Die Grenze sei so zu ziehen, daß man sage, eine Streitigkeit sei nur dann fähig, vor die Arbeitsgerichtsbehörden gebracht zu werden, wenn auch ein Verband von Arbeitnehmern bzw. arbeitnehmerähnlichen Personen beteiligt sei und wenn es sich um die Vereinigungsfreiheit im Kampfe um Arbeitsbedingungen handele.

Eine solche einschränkende Auslegung würde ich ablehnen, da sie den Zwecken des Gesetzes geradezu widerspricht. Das Arbeitsgerichtsgesetz trägt unverhüllt die Tendenz, möglichst sämtliche Streitigkeiten des Arbeitslebens vor seine Gerichte zu ziehen. An keiner Stelle ist gesagt, daß nur solche Streitigkeiten des Arbeitslebens aus § 2 Ziff. 1 ArbGG dazu geeignet sind, welche die „sozialen Gegenspieler" ausfechten, so daß Angehörige des gleichen Lagers nicht gegeneinander klagen könnten.

Jene Ansicht hat auch das ArbG Berlin[21]) vertreten und führt als Stütze die paritätische Besetzung des Arbeitsgerichts mit Beisitzern aus den Kreisen der beiden Parteien des Arbeitsverhältnisses an, sowie den Umstand, daß alle übrigen Aufgaben des Arbeitsgerichts unzweifelhaft mit einem Arbeitsverhältnis zumindest im Zusammen-

---

[20]) in LZ. 1927 Sp. 417.

[21]) Urteil vom 17. 8. 1927 bei Sperling, in SchlW. 1927 Sp. 377, der sich gegen dieses Urteil ausspricht.

hang stehen. Daß diese Ansicht unmöglich richtig sein kann, mag folgendes Beispiel beweisen:

In einem Betriebe sind 25 Arbeiter beschäftigt, 24 von ihnen sind bei derselben Gewerkschaft organisiert, der letzte ist unorganisiert. Zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeber besteht ein Tarifvertrag, der keine Absperrungsklausel enthält. Die Gewerkschaft duldet es nicht, daß ihre Mitglieder mit einem Unorganisierten zusammen beschäftigt werden und kündet daher dem Unternehmer den Streik an, wenn der Außenseiter nicht ihrer Organisation beitritt oder zur Entlassung kommt. Der Arbeitgeber veranlaßt darauf den Unorganisierten zum Beitritt oder entläßt ihn; dieser hat dadurch Nachteile und will wegen Beeinträchtigung seiner Koalitionsfreiheit klagen. Klagt er gegen den Arbeitgeber, so wird wohl niemand die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts nach § 2 Ziff. 1 ArbGG bestreiten (Dritter gegen tarifvertragsfähige Partei). Was geschieht aber, wenn er gegen die Gewerkschaft klagt? In diesem Falle stehen sich Arbeitnehmer und Gewerkschaft gegenüber, beides Parteien der gleichen Seite im Arbeitsleben. Nach der Ansicht des ArbG Berlin wäre dann die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte gegeben, eine Folge die das ArbG Berlin im gegebenen Falle wohl selbst nicht ziehen würde. Denn abgesehen von den Fällen, in denen der Arbeitgeber Arbeitnehmer zum Austritt aus ihrer Organisation, zum Nichteintritt in eine solche oder zum Beitritt zu einer ihm genehmen Koalition zwingt, sind doch zahlenmäßig gerade diejenigen Streitigkeiten die häufigsten, wo der Zwang zur Koalition von den Subjekten des gleichen Lagers ausgeübt wird. Auch diese Streitigkeiten müssen vor die Arbeitsgerichte kommen, zumal die Ziffer 1 des § 2 ArbGG zu einer so einschränkenden Auslegung keine Handhabe bietet. Auch ist das Argument der paritätischen Besetzung des Arbeitsgerichts keineswegs von so großer Bedeutung, da dem entgegengehalten werden muß, daß dieselbe Besetzung nach § 2 Ziff. 3 ArbGG auch für die Streitigkeiten zwischen Angehörigen des gleichen Lagers, nämlich nur Arbeitnehmern zuständig ist. Es wäre doch auch ein merkwürdiges Resultat, wenn Streitigkeiten aus Absperr- und Ausschlußklauseln und aus einseitigem Zwang durch die andere Partei des Arbeitsvertrages zwar vor den Arbeitsgerichten, solche gleichen Charakters aus Zwang des gleichen Lagers aber vor den ordentlichen Gerichten zuständig wären.

Als Ergebnis kann also festgestellt werden: Für die arbeitsrechtlichen Streitigkeiten des Kollektivrechts ist das Einzelarbeitsverhältnis und seine Parteien nur sachlich von Bedeutung, insofern als die Kollektivrechtsstreitigkeiten sich auf dieses Arbeitsverhältnis beziehen müssen. Bei Wahrung dieser Voraussetzungen können sich aber auch Berufsgenossen als Parteien gegenüberstehen.[22]) Nur die

---

[22]) Zustimmend Schmincke-Sell, S. 50, welche „die Klage eines Arbeitgebers gegen einen Arbeitgeberverband wegen Ausübung sittenwidrigen Zwangs, um den Beitritt zu einer Tarifgemeinschaft oder den Austritt aus einer solchen zu erreichen", ausdrücklich als Beispiel für Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen um Fragen der Vereinigungsfreiheit anführen.

Auch das Reichsarbeitsgericht (Urteil vom 15. 2. 1928 in RAGE. Bd. 1

inneren Verbandsstreitigkeiten, die mit dem Arbeitsverhältnis als solchem in keinem Zusammenhang stehen, unterstehen also nicht der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte. Sie sollten nach dem Entwurf von 1925 (§ 2 Ziff. 3) vor die Arbeitsgerichte kommen, die Bestimmung ist aber bewußt gestrichen worden (vgl. S. 101 und dort die Anm. 22 u. 23). Solche Streitigkeiten – unter dem Gesichtswinkel der unerlaubten Handlungen käme etwa die Rechtmäßigkeit einer Ausschließung aus einem Verbande oder Fragen des Innungsrechts in Betracht – gehören also nicht hierher, sie unterstehen weiterhin der ordentlichen Gerichtsbarkeit. Man muß aber im Einzelfalle sehr unterscheiden, ob es sich um einen Streit um Satzungsrechte und Mitgliedspflichten handelt, oder ob Ansprüche aus dem Gesichtswinkel der unerlaubten Handlungen im Rahmen des § 2 Ziff. 1 ArbGG (Arbeitskampf oder Vereinigungsfreiheit) erhoben werden. Auch hier gibt es Grenzfälle, die ein Eingehen auf die inneren sachlichen Zusammenhänge erforderlich machen. Wenn etwa behauptet wird, daß die beklagte Organisation, eine Zwangsinnung, ihre bestrittenen Satzungsrechte nur deshalb gegen den Kläger, einen Arbeitgeber, geltend mache, um seine freiwillige Zugehörigkeit zu einer anderen Organisation zu erschweren oder gar unmöglich zu machen (Erhebung unberechtigt hoher Beiträge, Strafgelder), so soll mit der Entscheidung über die Berechtigung oder Nichtberechtigung der beanstandeten Maßnahmen zugleich darüber befunden werden, ob dem einen Streitteil Mißbrauch seiner vereinsrechtlichen Macht zu rechtswidriger und schuldhafter Verkümmerung der wirtschaftlichen Vereinigungsfreiheit der anderen Partei, also eine unerlaubte Handlung zur Last fällt. Von diesem Ausgangspunkt aus bildet Gegenstand des Streits die Frage, ob die Innung das zwischen den Parteien bestehende Vereinigungsverhältnis rechtswidrig und schuldhaft zur Beeinträchtigung der Vereinigungsfreiheit des Klägers mißbraucht hat. Bei einem derartigen engen inneren Zusammenhang zwischen dem Vereinigungsverhältnis und der vorgeworfenen unerlaubten Handlung einerseits sowie zwischen dieser und der Vereinigungsfreiheit der klagenden Partei andererseits ist nach Wortlaut und Zweck des § 2 Ziff. 1 ArbGG die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gegeben, falls beide Parteien tariffähig sind oder die eine von

---

S. 179, in SV. 1928 S. 114) schließt sich dem an mit folgender Begründung: „Es kann nur noch die Frage aufgeworfen werden, ob der Gesetzgeber, wenn er in § 2 Ziff. 1 ArbGG. von Streitigkeiten zwischen tarifvertragsfähigen Parteien spricht, nicht lediglich solche Parteien im Auge gehabt hat, die fähig sind, miteinander Tarifverträge zu schließen, also Parteien, von denen die eine ein einzelner Arbeitgeber oder ein Arbeitgeberverband und die andere ein Arbeitnehmerverband ist. Dieser Gedanke ist abzulehnen. Denn wenn der Gesetzgeber die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte sogar für Streitigkeiten zwischen einer Tarifvertragspartei und einem Dritten und für gewisse Streitigkeiten unter Arbeitnehmern allein (§ 2 Ziff. 1 und 3 ArbGG.) zugelassen hat, so liegt bei der allgemeinen Fassung der Ziffer 1 a. a. O. kein Anlaß vor, diese Zuständigkeit nur deshalb zu verneinen, weil beide Streitteile Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände sind." Auch RAG. v. 6. 11. 1929 in SV. 1930 S. 50 nimmt ohne nähere Erwähnung dieser Frage die Zulässigkeit als selbstverständlich an.

ihnen der anderen als „Dritter“ im Sinne der angezogenen Bestimmung gegenübersteht.[23])

b) Unter den ferner in § 2 Ziff. 1 ArbGG angeführten und bereits erwähnten Dritten ist jede beliebige Person zu verstehen, die nicht Tarifvertragspartei, also weder Arbeitgeber noch Berufsverein ist, und durch eine unerlaubte Handlung derselben im Sinne des § 2 Ziff. 1 ArbGG, also durch Maßnahmen im Rahmen eines Arbeitskampfes oder im Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit betroffen wird. Dahin gehören vor allem einzelne Arbeitnehmer, die auch als Mitglieder gegen ihre eigene Gewerkschaft aus unerlaubten Handlungen derselben Ansprüche stellen können.[24]) Ferner sind hier die sog. Außenseiter zu nennen, für die ein zwischen Tarifvertragsparteien bestehender Tarifvertrag kraft Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch den Reichsarbeitsminister gilt. Da zwischen ihnen und den Parteien des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages jede Rechtsbeziehung fehlt[25]), so geht der Weg der Tarifdurchsetzung gegenüber dem Außenseiter nur über den Einzelarbeitsvertrag. Aber insoweit als die Außenseiter ihre Freistellung zur Unterbietung der stärker gebundenen Tarifbeteiligten sittenwidrig ausnützen, können sie aus dem Gesichtspunkt der unerlaubten Handlung von den Tarifparteien unmittelbar in Anspruch genommen werden.[26])

Die Tatsache, daß unter den sog. Dritten jede beliebige Person zu verstehen ist, hat jedoch bereits zu Zweifeln Anlaß gegeben. Man hat sich gefragt, ob die gelegentlichen Streitigkeiten der durch Arbeitskämpfe geschädigten Personen außerhalb des Arbeitslebens gegen die Träger des Arbeitskampfes ebenfalls von dieser Bestimmung erfaßt werden, also etwa die Schadensersatzklage eines Kaufmanns gegen die Eisenbahnergewerkschaft wegen Streikschäden durch verzögerte Lieferung oder die Klage eines Abnehmers von elektrischem Strom gegen die streikende Belegschaft des beliefernden Elektrizitätswerks. Man hat hier gemeint, daß der Begriff des Dritten einer Einschränkung bedarf, weil zwar nach dem Wortlaut des Gesetzes die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gegeben sei, hier aber trotz engster inhaltlicher Berührung des Streitgegenstandes mit dem Kollektivrechte des § 2 Ziff. 1 ArbGG der soziale Abstand zwischen den Streitparteien so groß sei, daß das paritätisch besetzte Arbeitsgericht offenbar nicht mehr

---

[23]) RAG. vom 20. 3. 1929 in BenshS. Bd. 5 S. 353, in SV. 1929 S. 294; vom 15. 2. 1928 in RAGE. Bd. 1 S. 179, in SV. 1928 S. 114.

[24]) So RAG. vom 20. 3. 1929 in RAGE. Bd. 3 S. 323, in SV. 1929 S. 290.

[25]) Vgl. RAG. vom 20. 2. 1929 in BenshS. Bd. 5 S. 232, in SV. 1929 S. 260; vom 27. 2. 1929 in BenshS. Bd. 5 S. 403, in SV. 1929 S. 287; vom 13. 4. 1929 in BenshS. Bd. 6 S. 15, in SV. 1929 S. 339; vom 10. 5. 1929 in BenshS. Bd. 6 S. 59, in SV. 1929 S. 406; vom 15. 5. 1929 in BenshS. Bd. 6 S. 62, in SV. 1929 S. 454; vom 1. 6. 1929 in SV. 1929 S. 407; vom 8. 6. 1929 in BenshS. Bd. 6 S. 500, in SV. 1929 S. 531; vom 10. 7. 1929 in SV. 1929 S. 455.

[26]) So RAG. vom 10. 10. 1928 in RAGE. Bd. 2 S. 208, in SV. 1928 S. 518.

am Platze und eine formale Anknüpfung an die Parteien des kollektiven Arbeitsrechts nicht mehr möglich sei.

M. E. ist gerade das Gegenteil richtig. Die Gegenmeinung widerlegt sich mit ihren eigenen Gründen. Nehmen wir den ersten Fall der Schadensersatzklage eines Kaufmanns gegen die Eisenbahnergewerkschaft wegen Streikschäden als Beispiel. Der Fall ist seinerzeit im Februar 1922 gelegentlich des großen Eisenbahnarbeiterstreiks praktisch geworden. Damals war im Bezirke der Oberschlesischen Montanindustrie einer größeren Firma infolge der durch den Streik herbeigeführten Stillegung des Eisenbahnverkehrs die Beförderung der Erzeugnisse ihres Werkes, in der Hauptsache Koks, unmöglich geworden; die Firma mußte infolgedessen diese Erzeugnisse aufstapeln. Für das Aufladen und das Werfen des Koks auf die Halde mußte die Firma besondere Arbeitskräfte einstellen, wodurch ihr sehr erhebliche Unkosten entstanden. Der Schaden wurde ferner dadurch vergrößert, daß durch die Lagerung der Produkte ihre Wertbeschaffenheit wesentlich verschlechtert wurde. Der Koks, dessen Wert und Verwendungsmöglichkeit von der Größe der Stücke abhängt, wurde durch das Auf- und Abladen und durch die Lagerung verkleinert und grusig. Die Firma machte infolgedessen zwei Vorstandsmitglieder der Reichsgewerkschaft für den durch den Streik der Eisenbahnarbeiter entstandenen Schaden haftpflichtig mit der Begründung, daß diese Führer der Reichsgewerkschaft auf den Ausbruch des Streiks hingewirkt und diesen geleitet hätten, daß der Streik aber als Beamtenstreik rechtswidrig und damit die Streikleitung für den durch die rechtswidrige Handlung entstandenen Schaden haftpflichtig wäre.

Damals im Jahre 1924 und 1925 wurde der Rechtsstreit noch vor den ordentlichen Gerichten, dem LG I Berlin, Kammergericht und Reichsgericht, ausgetragen.[27]) Wie wäre es heute, wenn wir annehmen, daß nicht zwei Vorstandsmitglieder, sondern die Gewerkschaft als solche verklagt würde?

Daß eine Pflicht zum Schadensersatz aus unerlaubter Handlung besteht, haben Berufungs- und Revisionsinstanz auf Grund der §§ 826, 823 Abs. 2 BGB bejaht. Die Frage ist heute, ob eine solche Klage vor den Arbeitsgerichten oder den ordentlichen Gerichten zu erheben ist, und ob hier nicht Bedenken gegen die Bejahung der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit aus der Person der Parteien bestehen.

Im Gegensatz zu der oben geschilderten Meinung bin ich der Ansicht, daß nur die Arbeitsgerichte zuständig sein können. Die Gegenmeinung gibt zu, daß inhaltlich, sachlich „engste Berührung des Streitgegenstandes mit dem Kollektivrecht des § 2 Ziff. 1 ArbGG" besteht, nur der „soziale Abstand" zwischen den Parteien sei so groß, daß eine „formale Anknüpfung" an die Parteien des Kollektivrechts nicht mehr möglich sei. Das will offenbar besagen,

[27]) Vgl. die Urteile: LG. I Berlin vom 30. 9. 1922 in Arb. Beil. 1923 S. 2; KG. vom 8. 11. 1924 in Arb. Beil. 1925 S. 17; RG. vom 9. 7. 1925 in Arb. Beil. 1925 S. 61.

daß die im Beispiel erwähnte Firma nicht als Partei des Arbeitslebens in dem oben skizzierten Sinne auftritt, d. h. als Vertragsgegner für eine Regelung der Arbeitsbedingungen, sondern daß sie hier als Unternehmer, als Wirtschaftspartei Ansprüche erhebt. Das schließt aber nicht aus, daß die Klägerin gleichwohl Dritte im Sinne des § 2 Ziff. 1 ArbGG ist und ihr Gegner eine tarifvertragsfähige Partei ist. Entscheidend für die Frage, ob für die Klage die ordentlichen oder die Arbeitsgerichte zuständig sind, kann wiederum nur der s a c h l i c h e Gehalt der Klage sein. Rechtfertigt dieser es, daß man den Anspruch als einen arbeitsrechtlichen bezeichnen kann, eben weil der Streitgegenstand sich mit dem Kollektivrecht des § 2 Ziff. 1 ArbGG, will sagen mit den für diese Bestimmung typischen Streitigkeiten auf das Engste berührt, dann bedeutet das nach jener Bestimmung zulässige Auftreten eines Dritten als Prozeßgegner einer tarifvertragsfähigen Partei eben keine „formale" Anknüpfung an die Parteien des Kollektivrechts; sondern durch den sachlichen Gehalt der Klage ist diese „Anknüpfung" gerade geboten.

Das ist bei dem gestellten Beispiel durchaus der Fall. In den Urteilen der Berufungs- und der Revisionsinstanz nimmt den größten Raum die Erörterung der Frage ein, ob der von der Gewerkschaft ausgelöste Arbeitskampf, also eine typische nur dem Arbeitsleben eigene Maßnahme, eine unerlaubte Handlung im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches darstellt, durch die dem Kläger der Schaden verursacht worden ist; oder, um heute mit den Worten des Gesetzes zu reden, ob sich die Klage auf eine unerlaubte Handlung wegen „Maßnahmen der Beklagten zu Zwecken des Arbeitskampfes" stützt. Gegenstand der Prüfung für den Richter war also einzig und allein die Frage, inwieweit der Arbeitskampf und die in seiner Durchführung getroffenen Maßnahmen eine widerrechtliche und schuldhafte Schädigung des Klägers hervorgerufen haben. Eine solche Streitigkeit ist für das Kollektivrecht typisch und steht mit ihm sachlich in engster Berührung. Zur Entscheidung solcher Fragen sind die Arbeitsgerichtsbehörden gerade geschaffen worden, da bei ihnen durch ihre besondere Besetzung eine größere Sachkenntnis über Fragen des Arbeitslebens zu finden ist. Es handelt sich also nicht um eine formale Anknüpfung an die Parteien des Kollektivrechts, sondern der Gegenstand selbst fordert ohne Rücksicht auf die Parteirolle eine Entscheidung durch das sachkundige Arbeitsgericht. Es wäre demnach m. E. verfehlt, wollte man lediglich aus der Tatsache, daß der Kläger unseres Beispiels einmal nicht in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber oder tarifvertragsfähige Partei auftritt, diesen Streit trotz innerer sachlicher Berechtigung nicht den Arbeitsgerichten zuweisen.[28])

---

[28]) Einen ähnlichen Fall ebenfalls aus Anlaß des Eisenbahnerstreiks vom Februar 1922 stellt die Klage eines holländischen Kaufmanns gegen die Vorstandsmitglieder der Eisenbahnergewerkschaft dar, welcher Schadensersatz dafür begehrte, daß der geschäftlich in Berlin weilende Kläger infolge des Eisenbahnerstreiks nicht heimfahren konnte. Das LG. II Berlin hat mit Urteil vom 8. 11. 1923 (veröffentlicht bei P o t t h o f f in AR. 1924 Sp. 269) der Klage aus § 826 BGB.

Wir gewinnen somit folgendes Bild: Prozeßparteien einer bürgerlichen Rechtsstreitigkeit aus unerlaubten Handlungen nach § 2 Ziff. 1 ArbGG können sein:

α) Tarifvertragsfähige Parteien untereinander ohne Rücksicht darauf, ob zwischen ihnen ein Tarifvertrag besteht oder nicht;

β) Tarifvertragsfähige und auch Tarifvertragsparteien und Dritte, wobei natürlich nur Ansprüche aus unerlaubten Handlungen in Frage kommen, da eine Vertragsverletzung seitens Dritter nach geltendem Recht grundsätzlich nicht möglich ist;

γ) Nie Dritte auf beiden Seiten.

2. Handelt es sich um eine Dienststreitigkeit des § 2 Ziff. 2 ArbGG, also um eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeits- oder Lehrverhältnis im Zusammenhang stehen, so nennt das Gesetz hier nur den einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Prozeßparteien.[29]) Ansprüche aus unerlaubten Handlungen, die von Arbeitnehmern gegenüber Vorgesetzten als Vertretern des Arbeitgebers, etwa Prokuristen oder Werkmeistern begangen werden, gehören wegen ihrer Gleichartigkeit zur Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach der Ziffer 2 und nicht erst aus der Bestimmung der Ziffer 3.[30]) Zuzugeben ist einer verneinenden Ansicht, daß die Zuständigkeit aus § 2 Ziff. 3 ArbGG unter allen Umständen gegeben ist, da die Arbeitnehmereigenschaft eines Prokuristen nicht zu leugnen ist. Insofern hat diese Frage bei solchen Personen nur theoretische Bedeutung. Im Einzelfalle ist zu unterscheiden, ob diese Personen als Mitarbeiter oder in ihrer Eigenschaft als Vertreter des Arbeitgebers gehandelt haben.

Eigentlich praktisch wird diese Frage, wenn es sich um eine Streitigkeit aus unerlaubter Handlung nicht zwischen einem Arbeitnehmer und einem Prokuristen, der unleugbar selbst noch Arbeitnehmer ist, sondern zwischen einem Arbeitnehmer und dem gesetzlichen Vertreter seines Arbeitgebers, z. B. dem Vorstandsmitgliede einer Aktiengesellschaft handelt. Hier scheidet § 2 Ziff. 3 ArbGG von vornherein aus, da der beklagte Vertreter als Vorstandsmitglied nicht Arbeitnehmer ist. Haftpflichtig können in solchen Fällen zwei Personen sein: die juristische Person selbst und der handelnde Direktor als Täter.

---

stattgegeben. Das gleiche gilt von der Klage geschädigter Stromabnehmer (Straßenbahn) aus § 826 BGB. gegen die streikende Belegschaft des Elektrizitätswerks, vgl. OLG. Hamburg vom 3. 10. 1923 in GKG. 1923 Sp. 92.

[29]) Den Begriff des Arbeitnehmers hat das Arbeitsgerichtsgesetz in § 5 definiert, nicht dagegen den des Arbeitgebers. Die Entw.Begr. (S. 34) bemerkt dazu: „Wer als Arbeitgeber anzusehen ist, ist nach allgemeinen Grundsätzen zu entscheiden; Schwierigkeiten werden hier kaum entstehen." Es ist hier nicht der Platz, im Rahmen einer mehr prozessualen Spezialuntersuchung diesen Begriff des allgemeinen materiellen Arbeitsrechts zu definieren.

[30]) Ebenso Dersch-Volkmar, ArbGG., Anm. 16a zu § 2, S. 157; aA. Aufhäuser-Nörpel, ArbGG., S. 18, die die persönliche Zuständigkeit nur nach § 2 Ziff. 3 ArbGG. bejahen.

Die Haftung der juristischen Person selbst bestimmt sich an erster Stelle nach dem bekannten § 31 BGB. Danach ist die juristische Person „für den Schaden verantwortlich, den der Vorstand, ein Mitglied des Vorstandes oder ein anderer verfassungsmäßig berufener Vertreter durch eine in Ausführung der ihm zustehenden Verrichtungen begangene, zum Schadensersatz verpflichtende Handlung einem Dritten zufügt". Ob die Handlung eine unerlaubte im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches oder nur eine Verletzung bestehender Verpflichtungen gegenüber Dritten ist, macht hier nichts aus, doch muß überall ein Handeln in Ausführung der dem Organ zustehenden Verrichtungen vorliegen. Das wird nur in ganz absonderlichen Fällen zutreffen; wenn es aber zutrifft, wird meist unmittelbares eigenes Vereinsverhalten vorliegen, für das die juristische Person auch ohne Rücksicht auf § 31 BGB haften müßte. Vielmehr stehen nach dem Sinn, ja nach dem Wortlaut solche Fälle in Frage, wo dem Organ nur die Verrichtung zustand, bei deren Ausführung der zur Ersatzpflicht führende Vorfall sich ereignete.[31]) Der Einwand, daß die juristische Person dem Organ nur die sachgemäße Ausführung der Verrichtung aufgetragen habe, läßt sich nicht mit Fug erheben; eine solche spitzfindige Unterscheidung würde dem Gesetz ebensowenig entsprechen wie der unbefangenen Verkehrsauffassung. Zur sachgemäßen Ausführung der übertragenen Verrichtung ist der Bestellte zwar im Innenverhältnis verpflichtet, aber nach außen geht seine Bestellung eben auf alles das, was objektiv mit der übertragenen Verrichtung zusammenhängt. Nur muß dieser Zusammenhang ein innerer, nicht bloß ein äußerer, zufälliger sein; wenn z. B. ein Organ nur bei Gelegenheit einer ihm übertragenen Tätigkeit einen Dritten bestiehlt oder körperlich verletzt, entfällt die Anwendbarkeit des § 31 BGB.[32])

Wenn jedoch ein Interesse daran besteht, den Direktor als Täter der unerlaubten Handlung selbst zu belangen, vielleicht weil die Aktiengesellschaft in Konkurs gegangen ist oder ihre Haftung überhaupt nicht begründet ist — es handelt sich beispielsweise um eine Körperverletzung gegenüber einem Angestellten bei Gelegenheit von Kündigungsverhandlungen, die dem Direktor als Personalchef

---

[31]) So z. B.: der Vorsitzende eines rechtsfähigen Berufsvereins war mit dem Abschluß von Tarifverhandlungen betraut, er erpreßt dabei durch Drohungen im Sinne von § 253 StGB. „rechtswidrige Vermögensvorteile" (§ 823 Abs. 2 BGB.).

[32]) Schwierig ist die Frage, wer in den Kreis der „verfassungsmäßig berufenen Vertreter" im einzelnen einzubeziehen ist. Ich kann auf diese berühmte und trotz aller Bemühungen der Rechtsprechung und der Wissenschaft noch immer nicht eindeutig beantwortete Frage in diesem Zusammenhang nicht näher eingehen. Ich verweise auf die Ausführungen in den großen Kommentaren zum BGB. zu § 31 (Planck, Staudinger, Oertmann). Nach der m. E. richtigen Auffassung sind darunter zwar nicht unterschiedslos alle überhaupt rechtswirksam, nicht gerade der Verfassung des Vereins zuwider bestellten Vertreter zu verstehen — eine solche weite Erstreckung der Haftung würde über das Maß und Ziel hinausgehen und den Verein gegenüber der Einzelperson unter ein ungünstiges Sonderrecht stellen — aber andererseits auch nicht nur solche Personen, deren Bestellung die Verfassung unmittelbar vornimmt oder vorschreibt, sondern alle, über deren

oblagen — so fragt es sich, ob nicht der Direktor in seiner Eigenschaft als gesetzlicher Vertreter der Aktiengesellschaft als Arbeitgeberin selbst einem Arbeitgeber gleichzuachten ist, so daß die persönliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte aus § 2 Ziff. 2 ArbGG gegeben wäre.

Im Sinne der maßgebenden Vorschriften des materiellen Rechts, insbesondere der §§ 231 ff HGB ist das Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft nicht selbst Arbeitgeber, sondern nur gesetzlicher Vertreter seiner als Arbeitgeberin anzusehenden Aktiengesellschaft, deren Arbeitgeberbefugnisse er als Organ ausübt.

Gleichwohl wird man, um zu brauchbaren Ergebnissen zu kommen, die Frage, ob nicht auch im Sinne der Zuständigkeitsvorschrift des § 2 Ziff. 2 ArbGG bei Ansprüchen aus einer vom gesetzlichen Vertreter einer juristischen Person gegen den Arbeitnehmer begangenen unerlaubten Handlung der Vertreter einem Arbeitgeber gleichzubehandeln ist, bejahen müssen.[33]) Dafür spricht einmal die Entstehungsgeschichte des Arbeitsgerichtsgesetzes. Sie läßt erkennen, daß es der Wille des Gesetzgebers war, „die große Gruppe der bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus dem Einzelarbeitsverhältnis insgesamt der Arbeitsgerichtsbarkeit zu übertragen. . . . Die Vorschrift erfaßt alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten, die aus einem Arbeitsverhältnis entstehen können, ohne Rücksicht auf das Vorliegen eines Vertrages, nicht jedoch Streitigkeiten, die mit dem Arbeitsverhältnis in einem nur zufälligen Zusammenhang stehen. . . . Durch die umfassende Umgrenzung der Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden in § 2 Ziff. 2 ArbGG . . . wird eine Aufzählung der einzelnen bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis . . . . vermieden . . . . Denn die Aufzählung gibt dem Rechtsuchenden zwar einen Anhalt bei der Entscheidung der Frage, ob für eine Klage das Arbeitsgericht oder das ordentliche Gericht zuständig ist, sie vergrößert aber auch die Gefahr einer unrichtigen, besonders einer zu engen Auslegung der Gesetzesvorschriften über die Zuständigkeit, weil eine vollkommene Aufzählung kaum

---

Bestellbarkeit durch andere Vereinsorgane sie besonders befindet und deren Bedeutsamkeit für das Vereinshandeln sie dadurch in aller Form anerkennt.

Dabei erhebt sich für das Sondergebiet der Berufsvereine noch die wichtige und schwierige Sonderfrage nach der Verantwortlichkeit eines Zentralvereins für das Verhalten seiner Ortsgruppen oder deren Sonderorgane. Diese Frage ist zweifellos insoweit zu verneinen, als der Ortsverein als selbständige juristische Person eingetragen ist. Dann wird der Zentralverein meist als Körperschaft zweiter Ordnung anzusehen sein, der sich aus den Ortsvereinen als Mitgliedern zusammensetzt; für das Verhalten der einfachen Mitglieder haftet aber der Verein nicht. Wenn aber, wie wohl meistens, der Ortsverein nur eine rechtlich unselbständige Abteilung des Zentralvereins darstellt, liegt die Antwort minder einfach: es kommt dann darauf an, ob das lokale Organ zugleich als verfassungsmäßig berufener Vertreter des Zentralvereins anzusehen ist, und das hängt von dem besonderen Inhalt der einzelnen Satzung ab.

[33]) So auch Volkmar in ArbRspr. 1928 S. 332; LArbG. Dresden vom 13. 2. 1928 ebendort, beide mit anderer Begründung.

möglich sein würde."[34]) Gegen eine zu enge und deshalb mit dem Willen des Gesetzgebers unvereinbare Auslegung des § 2 Ziff. 2 ArbGG sprechen aber vor allem praktische Erwägungen. Denn es wäre merkwürdig, wenn z. B. bei einer Kommanditgesellschaft auf Aktien die Arbeitsgerichte zuständig sein sollten, weil der Leiter des Unternehmens der persönlich haftende Gesellschafter, selbst Arbeitgeber ist, während bei einer Aktiengesellschaft die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte gegeben sein soll, weil der leitende Direktor eben nicht selbst Arbeitgeber, sondern nur gesetzlicher Vertreter seiner Körperschaft ist. Das Ergebnis wäre um so befremdlicher, weil andererseits, wenn die leitende Persönlichkeit, gegen welche die Klage gerichtet wird, nur Prokurist des Unternehmens ist, gleichwohl die Arbeitsgerichte zuständig sind, da dann sicherlich stets eine Klage zwischen Arbeitnehmern untereinander vorliegt (§ 2 Ziff. 3 ArbGG[34a]).

Ebenso beweist folgendes Beispiel, daß ein Haften am Buchstaben des Gesetzes nicht nur merkwürdige und befremdliche, sondern geradezu unhaltbare Ergebnisse zeitigen würde:

Gesetzt den Fall, daß an die Stelle einer aus den Gesellschaftern A und B bestehenden offenen Handelsgesellschaft am 1. Mai mit Wirkung von diesem Tage unter Wahrung des Gesellschaftszweckes und des Personalbestandes eine GmbH tritt, deren alleinige Geschäftsführer die bisherigen beiden Gesellschafter werden. Einem Angestellten wird von A durch zwei selbständige unerlaubte Handlungen oder gar aus derselben fortgesetzten unerlaubten Handlung am 30. April und am 1. Mai Schaden zugefügt. Soll er mit Rücksicht darauf, daß A am 30. April noch Gesellschafter der offenen Handelsgesellschaft, am 1. Mai aber Geschäftsführer der GmbH ist, die Schadensersatzklage wegen des Vorganges am 30. April bei dem Arbeitsgericht, den gleichgelagerten Anspruch wegen des Vorganges am 1. Mai aber vor dem ordentlichen Gericht erheben müssen? Die Frage muß verneint werden. Das beweist weiterhin, daß eine Auslegung, welche die Entscheidung darüber, ob Arbeitsgericht oder ordentliches Gericht zuständig sein soll, von der Rechtsform des Unternehmens abhängig machen will, unmöglich ist. Gesetzliche Vertreter juristischer Personen sind also für die Fälle der unerlaubten Handlungen des § 2 Ziff. 2 ArbGG Arbeitgebern gleichzuachten, für die Ansprüche gegen sie sind somit die Arbeitsgerichte zuständig.

Für die gesetzlichen Vertreter juristischer Personen vertritt Potthoff[35]) eine eigenartige Ansicht. Er hält die gesetzlichen Vertreter, wenn sie gegen Entgelt angestellt sind, für Arbeitnehmer im Sinne des Tarifrechts. Daraus wird gefolgert, daß sie als solche auch dem Schutze der Vereinigungsfreiheit nach Art. 159 RV unterstehen, so daß eine Schadensersatzklage schon um deswillen vor dem Arbeitsgerichte geltend gemacht werden müßten, wenn durch

[34]) EntwBegr. S. 24.

[34]a) Vgl. oben S. 35 und dort Anm. 30.

[35]) in „Der leitende Angestellte", Zeitschrift der Vela (Vereinigung der leitenden Angestellten) 1927 S. 182.

irgendwelche Maßnahmen von Arbeitgeberseite diese Vereinigungsfreiheit eines einzelnen verletzt würde.

Diese Auffassung würde die rechtliche Stellung eines gesetzlichen Vertreters juristischer Personen verwischen; dem würde auch nicht dadurch Einhalt geboten, daß sie nur „im Sinne des Tarifrechts" gelten solle, denn als Konsequenz wird sie ja gerade auch auf das Verfahrensrecht ausgedehnt. Außerdem ist schwerlich zu erkennen, wer neben dem gesetzlichen Vertreter sein Arbeitgeber ist, da er als Organ der juristischen Person nicht gut sein eigener Arbeitgeber sein kann. Für solche Fälle besteht kein Bedürfnis, sie obligatorisch der Arbeitsgerichtsbarkeit zu unterstellen. Sollte der Wunsch dazu dennoch bestehen, so hat das Arbeitsgerichtsgesetz durch die Vorschrift des § 3 Abs. 2 ArbGG dem genügend Rechnung getragen.

Dritte Personen, wie sie die Ziffer 1 des § 2 ArbGG kennt, die also nicht Arbeitgeber oder Arbeitnehmer sind, sind in der Ziffer 2 nicht als Partei angeführt, Ansprüche aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen, die also Dritte gegen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer begehen oder umgekehrt, unterliegen nicht der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte, selbst wenn sachlich der vom Gesetz geforderte Zusammenhang gegeben wäre.[36]) Hieraus ergibt sich, daß z. B. Ansprüche Dritter aus § 844 BGB wegen Tötung des Unterhaltspflichtigen nicht vor den Arbeitsgerichten eingeklagt werden können, selbst wenn dieses Delikt im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis begangen wurde. Tötet also ein jähzorniger Arbeitgeber bei einer Auseinandersetzung über das Arbeitsergebnis den Arbeitnehmer, durch dessen herausforderndes Verhalten gereizt, so kann die Witwe des Getöteten den ihr aus § 844 in Verbindung mit § 823 Abs. 2 BGB zustehenden Anspruch gegen den Arbeitgeber nicht vor dem Arbeitsgericht geltend machen.

Auch als Rechtsnachfolgerin im Sinne des § 2 Abs. 2 ArbGG kann sie nicht angesehen werden, da sie nicht ein Recht geltend macht, das ihrem Ehemanne zustand, sondern aus eigenem Rechte procediert.

Andererseits muß darauf hingewiesen werden, daß sich bei den Ausnahmen, die § 2 Ziff. 2 ArbGG selbst hinsichtlich der persönlichen Zuständigkeit macht, die Bestimmung über die nach § 481 HGB zur Schiffsbesatzung gehörenden Personen nur auf die Seeschiffahrt nicht auf die Binnenschiffahrt bezieht.[37]) Daher ist bei objektiv rechtswidriger Vorenthaltung des Schleppkahns der Binnenschiffahrt durch Nichträumung der Kahnwohnung seitens eines entlassenen Schiffers die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte auf der Grundlage der unerlaubten Handlung nach § 2 Ziff. 2 ArbGG gegeben.

3. Prozeßparteien der bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen des § 2 Ziff. 3 ArbGG sind entsprechend den

---

[36]) So auch Dersch-Volkmar, ArbGG., Anm. 16a zu § 2, S. 156; Volkmar in ArbRspr. 1928 S. 332.

[37]) Dersch-Volkmar, ArbGG., Anm. 18 zu § 2, S. 160; LArbG. Dortmund vom 17. 2. 1928 in SV. 1928 S. 146.

vom Gesetz vorangestellten G r u p p e n s t r e i t i g k e i t e n aus gemeinsamer Arbeit nur die einzelnen Arbeitnehmer.[38]) Jedoch braucht es sich dabei nicht nur um Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern d e s s e l b e n Arbeitgebers zu handeln[39]), vielmehr müssen entsprechend der umfassenden Tendenz des Arbeitsgerichtsgesetzes für alle Streitigkeiten des Arbeitslebens neben solchen zwischen Arbeitnehmern desselben Betriebes auch solche zwischen Arbeitnehmern verschiedener Betriebe der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte unterstehen. Wenn also Arbeitnehmer in einem fremden Betriebe etwa als Bauhandwerker oder Monteure arbeiten und hier aus Gründen des Arbeitsverhältnisses[40]), d. h. hier aus der gemeinsamen Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern dieses Betriebes zusammenstoßen, so können auch sie ihre Ansprüche aus unerlaubten Handlungen nach § 2 Ziff. 3 ArbGG gegeneinander vor dem Arbeitsgericht geltend machen.[41]) Der Grund für diese Annahme ist einmal, daß das Gesetz selbst nirgends die einschränkende Auffassung verlangt, im Gegenteil die bereits erwähnte umfassende Tendenz des Arbeitsgerichtsgesetzes eher zu der anderen Auffassung drängt, andererseits, daß für die hier vertretene Ansicht, wie das Beispiel zeigt, ein Bedürfnis vorliegt. Anderenfalls käme man zu dem seltsamen Resultat, daß in unserem Beispiel bei einer Klage wegen unerlaubter Handlung gegen zwei Arbeitnehmer, von denen der eine Betriebsangehöriger, der andere aber betriebsfremd ist, da er von einer anderen Firma geschickt ist, der Kläger gegen den ersten vor dem Arbeitsgerichte klagen m ü ß t e, gegen den zweiten aber nur die ordentlichen Gerichte anrufen könnte, ein Ergebnis, das sicherlich nicht gewollt sein kann.[42])

---

[38]) Eine ähnliche Bestimmung für Rechtsstreitigkeiten von Arbeitgebern gegen Arbeitgeber besteht nicht. Für solche sind daher nach wie vor die ordentlichen Gerichte zuständig.

[39]) So B a u m b a c h, ArbGG., Anm. 23 zu § 2, S. 28; auch S p e r l i n g in SchlW. 1927 S. 380 spricht von einem „bei d e m s e l b e n Arbeitgeber bestehenden Arbeitsverhältnis".

[40]) Diese Einschränkung muß allerdings gemacht werden, wie noch unten S. 77 f. bei der Untersuchung des Zusammenhangsbegriffs zu zeigen ist.

[41]) Ebenso D e r s c h - V o l k m a r, ArbGG., Anm. 20 zu § 2, S. 161. Das gleiche wird man für den Fall annehmen dürfen, daß betriebsfremde Streikposten den zur Arbeit erschienenen Arbeitswilligen gewaltsam den Zutritt zur Fabrik verwehren und sich hierbei unerlaubte Handlungen zuschulden kommen lassen. Auch hier handelt es sich um Streitigkeiten des Arbeitslebens. Die juristische Begründung wird Schwierigkeiten machen; entscheidend ist, ob der vom Gesetz erforderte Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gewahrt ist (vgl. hierüber unten S. 77 f.). Schon jetzt sei vorweg bemerkt, daß diese Frage zu bejahen, folglich die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für solche Streitigkeiten gegeben ist.

[42]) Allerdings bleibt zu beachten, daß bei Befolgung der anderen Ansicht dem Kläger immer noch nach § 3 ArbGG. der Weg offen steht, auch die Klage gegen den betriebsfremden Arbeitnehmer mit Hilfe der Erweiterungsklage vor das Arbeitsgericht zu bringen. Wie aber, wenn es ihm nicht möglich ist, sie gleichzeitig mit oder während der Hauptklage gegen den betriebsangehörigen Arbeitnehmer zu erheben, weil er vielleicht von der Person des zweiten betriebsfremden Täters keine Kenntnis hat? Für die n a c h A b w i c k l u n g der ersten Klage gegen den betriebsfremden Arbeitnehmer zu erhebende Klage bleiben dann nur noch die ordentlichen Gerichte zuständig, die sachkundigen Arbeitsgerichte wären ausgeschaltet. Der Hinweis auf § 3 ArbGG. ist also kein geeigneter Einwand gegen das behauptete Bedürfnis.

Die gegenteilige Ansicht ist wohl daraus zu erklären, daß man bei den Streitigkeiten aus § 2 Ziff. 3 ArbGG zumeist in erster Linie an die Vertragsstreitigkeiten aus gemeinsamer Arbeit, also an die Kolonne denkt, die allerdings nur bei einem Arbeitgeber tätig sein wird.

B. Außer auf die in Absatz 1 des § 2 ArbGG genannten Streitteile in Arbeitssachen erstreckt Abs. 2 den persönlichen Geltungsbereich des Arbeitsgerichtsgesetzes auch auf diejenigen, welche als Rechtsnachfolger der in Absatz 1 genannten Personen den Rechtsstreit führen, ferner auf Personen, die kraft Gesetzes an Stelle der ursprünglichen Parteien zur Prozeßführung befugt sind.

Rechtsnachfolger im Sinne dieser Bestimmung sind Erben und Zessionare. Gleichgültig ist, ob der geltend gemachte Anspruch vor oder nach Erhebung der Klage auf einen Rechtsnachfolger übergegangen ist.

Kraft Gesetzes zur Prozeßführung an Stelle der ursprünglichen Parteien sind Konkursverwalter, Testamentsvollstrecker, Nachlaßpfleger usw. befugt. Nicht hierher gehören die gesetzlichen Vertreter Geschäftsunfähiger oder in der Geschäftsfähigkeit beschränkter Personen.

II. Nach Erörterung der Frage, wer Partei in Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen innerhalb der obligatorischen Zuständigkeit des § 2 ArbGG sein kann, ist weiterhin zu prüfen, wie die gleiche Frage für die in § 3 ArbGG geregelte fakultative Zuständigkeit zu beantworten ist. Dabei ist daran zu denken, daß § 3 ArbGG nicht nur Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen im Auge hat, sondern die Erweiterungsklage für jede bürgerliche Rechtsstreitigkeit zulässig ist, welche die Voraussetzungen des § 3 ArbGG erfüllt. Insofern kann die Erörterung über die Parteirolle bei Erweiterungsklagen nicht auf Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen beschränkt werden, sondern bildet eine allgemeine, für jede nach § 3 ArbGG zulässige Erweiterungsklage gültige Darstellung.

§ 3 ArbGG nennt verschiedene Parteien je nach den verschiedenen Aufgaben, die seinem Absatz 1 (A) und seinem Absatz 2 (B) zugewiesen sind.

A. § 3 Absatz 1 ArbGG nennt für die Erweiterungsklage die Parteien nur teilweise. Er spricht von Klagen *gegen* Arbeitgeber und Arbeitnehmer (1) und von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gegen Dritte (2).

1. Bei den Klagen *gegen* Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemäß § 3 Abs. 1 ArbGG ist nicht ausgesprochen, *von wem* die Erweiterungsklage erhoben werden kann. Aus dem Erfordernis des Zusammenhangs mit einer „Rechtsstreitigkeit der in § 2 bezeichneten Art" ergibt sich, daß jede *Klagepartei* einer Streitigkeit dazu befugt ist. Es können das also sein:

a) Tarifvertragsparteien und tarifvertragsfähige Parteien (bei Hauptklagen nach § 2 Ziff. 1 ArbGG);
b) einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmer (bei Hauptklagen aus § 2 Ziff. 2 und 3 ArbGG);

c) schließlich auch Dritte (wenn sie in Fällen des § 2 Ziff. 1 ArbGG. Klageparteien der Hauptklage sind).

Beklagte einer Erweiterungsklage können nicht nur einzelne Arbeitgeber oder Arbeitnehmer sein, wie man bei enger Auslegung des Gesetzestextes annehmen könnte, sondern auch wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Arbeitnehmern.

2. Ueber die Klagen von Arbeitsvertragsparteien gegen Dritte heißt es im Text des § 3 Abs. 1 ArbGG wörtlich: „von solchen gegen Dritte". Das Wort „solche" kann sich aber nur auf die unmittelbar vorhergehenden Worte „Arbeitgeber oder Arbeitnehmer" beziehen. Dritte, die nach den obigen Ausführungen (zu 1) wohl Klagepartei der Hauptklage (aus § 2 Ziff. 1 ArbGG) und damit auch einer solchen Erweiterungsklage, welche sich gegen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer richtet, sein können, scheiden hier als Kläger aus, weil sie als Dritte eben nicht „Arbeitgeber oder Arbeitnehmer" sind und nur solche die Klage erheben können. Es kann also nicht vorkommen, was bereits oben S. 35 betont wurde, daß Dritte im Sinne des § 2 Ziff. 1 ArbGG. gegen Dritte im Sinne des § 3 Abs. 1 ArbGG eine Erweiterungsklage erheben und folglich eine Hauptklage erhoben haben müssen. Solche Fälle scheiden aus der Arbeitsgerichtsbarkeit aus. Wenngleich nach dem Wortlaut des Gesetzes bürgerlich-rechtliche Ansprüche nur durch „Klage" vor die Arbeitsgerichte gebracht werden können, so muß hier unter Klage auch die Widerklage (§ 33 ZPO) verstanden werden. Denn der gesetzgeberische Grund der Vorschrift, „die Entscheidung zusammengehöriger Streitigkeiten durch verschiedene Gerichte zu vermeiden" (EntwBegr. S. 26), trifft beim Vorliegen des erforderlichen Zusammenhanges auch für Gegenansprüche des Beklagten zu, und daß dieser keinen Einfluß auf die Zuständigkeit haben, dem Kläger dagegen eine weitgehende Möglichkeit gegeben werden sollte, für die Entscheidung einer Streitigkeit die Arbeitsgerichtsbarkeit zu benutzen, rügt gerade die EntwBegr. (S. 25) an der Fassung der entsprechenden Vorschrift (ebenfalls § 3) des Regierungsentwurfs von 1923 als „nicht der Billigkeit entsprechend".[43])

Zwischen einer solchen Erweiterungswiderklage nichtarbeitsrechtlichen Inhalts und der Vorklage, die gleichzeitig die arbeitsrechtliche Hauptklage ist, muß ein Zusammenhang derselben Art bestehen, wie durch § 3 ArbGG für das Verhältnis zwischen der Hauptklage und der Erweiterungsklage überhaupt vorgeschrieben ist.[44]) Widerkläger können also dieselben Parteifähigen sein, wie die Beklagten der Hauptklage im Sinne des § 2 Ziff. 1—3 ArbGG, auch Dritte, soweit sie in der Hauptklage Beklagte sein können (§ 2 Ziff. 1

---

[43]) Gleicher Meinung aber ohne nähere Begründung Bewer in LZ 1925 Sp. 1012.

[44]) Näheres vgl. unten S. 63 ff. bei Erläuterung des Begriffs des Zusammenhanges im Arbeitsgerichtsgesetz. Im übrigen gelten dieselben Grundsätze wie im ordentlichen Zivilprozeß; insbesondere kann also die Widerklage nur vom Beklagten gegen den Kläger der Vorklage erhoben werden, vgl. Stein-Jonas, Anm. III, 5 zu § 33 ZPO., S. 107.

ArbGG). Es darf dann der Beklagte der Erweiterungswiderklage nur der Kläger der Haupt- und Vorklage sein, sodaß wiederum niemals Dritte gegen Dritte prozessieren können.

Durch die Widerklage kann die mit der Haupt- und Vorklage beklagte Partei auch deliktische Ansprüche nichtarbeitsrechtlicher Natur geltend machen, denn § 3 ArbGG will gerade die Verbindung eines arbeitsrechtlichen Anspruchs mit einem nichtarbeitsrechtlichen ermöglichen.

B. Eine Erweiterung des Personenkreises ermöglicht § 3 Abs. 2 ArbGG für die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zwischen juristischen Personen des privaten Rechts und ihren gesetzlichen Vertretern kraft Vereinbarung.

Es handelt sich auch hier, wie bei den Erweiterungsklagen des § 3 Abs. 1 ArbGG um reine bürgerlich-rechtliche Streitigkeiten, also auch um solche aus unerlaubten Handlungen. Dabei bedarf es aber im Gegensatz zu Absatz 1 nicht der Verbindung mit einer nach § 2 Ziff. 1—4 ArbGG vor die Arbeitsgerichte gehörenden Klage[45]), da ja die Möglichkeit, vor den Arbeitsgerichten zu klagen, erst durch diese Vorschrift geschaffen werden soll. Eines wird man allerdings verlangen müssen, nämlich daß es sich um Klagen im Sinne des § 2 Ziff. 1 oder 2 ArbGG — denn nur diese Vorschriften kommen in Frage — handeln muß oder mit anderen Worten, die Klage muß eine solche sein, daß sie, wenn die juristische Person und ihr Vertreter nicht im Organschaftsverhältnis stünden, sondern Arbeitgeber und Arbeitnehmer wären, eine Arbeitssache nach § 2 ArbGG wäre.

Dritter Abschnitt.

Die arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen im einzelnen.

Nachdem festgestellt worden ist, wer aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen Klage erheben kann, ist es an der Zeit, auf den Gegenstand des Verfahrens, die einzelnen arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen selbst einzugehen.

Es wird sich nicht vermeiden lassen, diesen Teil der Untersuchung kasuistisch zu behandeln denn letzten Endes ist die Frage, ob überhaupt eine unerlaubte Handlung vorliegt und ob sie die Voraussetzungen erfüllt, die sie zu einer arbeitsrechtlichen qualifizieren, nur nach der besonderen Lage des Einzelfalles zu beurteilen.

Es gilt also, soweit wie möglich die allgemeinen Grundsätze und Begriffe herauszuarbeiten und ihre Anwendung auf den Einzelfall unter Hervorhebung bedenkenerregender Momente zu zeigen.

Die Untersuchung wird am zweckmäßigsten wieder der Einteilung des Gesetzes folgen. An erster Stelle stehen die Verbands-

[45]) Ebenso Baumbach, ArbGG., S. 33.

streitigkeiten aus § 2 Ziff. 1 ArbGG, d. s. die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zwischen tarifvertragsfähigen Parteien oder zwischen diesen und Dritten aus unerlaubten Handlungen sofern es sich um Maßnahmen zu Zwecken des Arbeitskampfes oder um Fragen der Vereinigungsfreiheit handelt (1. Kapitel).

Ihnen folgen die Dienststreitigkeiten der Ziffer 2 des § 2 ArbGG, d. s. die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeits- oder Lehrverhältnis im Zusammenhang stehen. Der in dieser Vorschrift erstmalig erwähnte Begriff des Zusammenhangs, der sich dann in den folgenden Zuständigkeitsvorschriften, in der Ziff. 3 des § 2 sowie in § 3 wiederfindet, und, wie oben S. 15 f. gezeigt, die Grenze zwischen den spezifisch arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen und denen des übrigen bürgerlichen Rechts bildet, ist von grundlegender Bedeutung für die ganze spätere Untersuchung. Der Definition dieses Begriffs muß daher vorweg ein besonderes Kapitel gewidmet werden. (2. Kapitel).

Die Ergebnisse dieser Sonderuntersuchung können dann für die Feststellung der einzelnen unerlaubten Handlungen, soweit sie Dienststreitigkeiten im Sinne der Ziffer 2 des § 2 ArbGG darstellen, verwandt werden (3. Kapitel).

Den Dienststreitigkeiten folgen die Gruppenstreitigkeiten der Ziffer 3 des § 2 ArbGG, d. s. die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus unerlaubter Handlung, wiederum soweit diese mit dem Arbeits- oder Lehrverhältnis im Zusammenhang stehen (4. Kapitel).

Den Schluß bildet die Untersuchung, inwieweit im Rahmen der fakultativen Zuständigkeit des § 3 ArbGG durch Erweiterungsklage die Möglichkeit besteht, nichtarbeitsrechtliche unerlaubte Handlungen vor die Arbeitsgerichte zu bringen und welche Fälle hier in Betracht kommen (5. Kapitel).

1. Kapitel.

Die arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen innerhalb der Verbandsstreitigkeiten.

§ 2 Ziff. 1 ArbGG unterstellt die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen nur insoweit der Arbeitsgerichtsbarkeit, als es sich innerhalb der Verbandsstreitigkeiten um „Maßnahmen zu Zwecken des Arbeitskampfes (1. Titel) oder um Fragen der Vereinigungsfreiheit handelt (2. Titel).

Diese gewollte Beschränkung der kollektiven arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen, die die EntwBegr. (S. 23) „eine befriedigende Abgrenzung gegenüber anderen unerlaubten Handlungen" nennt, bedarf einer eingehenden Untersuchung der der Abgrenzung dienenden Begriffe und ihrer Interpretation, denn gerade bei einer gewollten Beschränkung heißt es vorsichtig Zweck und Ziel der Bestimmung abwägen, um einerseits nicht den gewollten begrenzten

Rahmen zu überschreiten, andererseits aber auch allen Streitigkeiten gerecht zu werden, die einen Anspruch darauf haben, dieser Bestimmung zugezählt zu werden.

1. Titel.

Die unerlaubten Handlungen, soweit es sich um Maßnahmen zu Zwecken des Arbeitskampfes handelt.

Die Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen auf dem Gebiete des Arbeitskampfrechts unterstehen dann der Arbeitsgerichtsbarkeit, wenn sie „Maßnahmen zu Zwecken des Arbeitskampfes" darstellen. Die unerlaubten Handlungen sollen also nach dem Willen des Täters Handlungen darstellen, die in den Arbeitskampf eingreifen. Der Täter selbst will sich durch diese Maßnahme in den Arbeitskampf einmengen, will aktiv eingreifen und sich beteiligen, will eine Rolle spielen. Unerheblich ist das Ziel des Arbeitskampfes selbst, unerheblich ist aber auch — und das muß betont werden — das Ziel der einzelnen Maßnahme selbst. Ob also die einzelne Maßnahme fördernd oder hemmend auf den Arbeitskampf wirken soll, ist gleichgültig. Gleichgültig ist auch, auf welcher Parteiseite der Täter steht. Entscheidend ist nur die von ihm der Maßnahme gegebene Zweckbestimmung, wodurch sie in irgendeiner Weise mit dem Arbeitskampfe verbunden wird. Diese *Zweckbestimmung* ist das Kriterium der arbeitsrechtlichen Natur der unerlaubten Handlung und der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit für Streitigkeiten zwischen Täter und Geschädigtem.

Die Untersuchung dieses Titels teilt sich in die kurze Darstellung des Begriffs des Arbeitskampfes sowie die Prüfung der Frage seiner Rechtmäßigkeit bzw. Rechtswidrigkeit (I) und in die Darstellung von Einzelstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen, die durch ihre Zweckbestimmung im Bezug auf einen Arbeitskampf arbeitsrechtlicher Natur im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes geworden sind (II).

I. Unter Arbeitskampf versteht man den Kampf um Verbesserung der eigenwirtschaftlichen Stellung auf dem Arbeitsmarkt durch Aenderung der Arbeitsbedingungen. Der Arbeitskampf stellt die Summe aller organisierten Kampfhandlungen dar. Der Rechtsbegriff des Arbeitskampfes, der heute kaum noch zu Zweifeln Anlaß bieten dürfte, verlangt jedoch einen Wirtschaftskampf mit ganz *bestimmten Mitteln*. Diese Mittel sind die äußere Erscheinungsform des Arbeitskampfes, sie sind ihm gleichzusetzen. Die Rechtsordnung duldet den Arbeitskampf als Ausgleichsmittel im wirtschaftlichen Interessenstreit, sofern er die von ihr gesteckten straf- und zivilrechtlichen Grenzen nicht überschreitet.[46]) Die anerkannten zu-

---

[46]) RGZ. Bd. 51 S. 369 insbes. S. 381; Bd. 64 S. 55 und 61; RG. vom 20. 12. 1927 in SV. 1928 S. 37; RAG. vom 15. 2. 1928 in SV. 1928 S. 176; vom 28. 3. 1928 in RAGE. Bd. 1 S. 283, in SV. 1928 S. 194; vom 21. 3. 1928 in RAGE. Bd. 1 S. 273, in SV. 1928 S. 221; vom 13. 6. 1928 in RAGE. Bd. 2 S. 64, in SV. 1928 S. 328.

lässigen Kampfmittel des kollektiven Arbeitskampfes sind auf Arbeitnehmerseite Streik und Boykott, auf Arbeitgeberseite Aussperrung und sog. schwarze Listen. Sie stellen den Arbeitskampf als solchen jeweils in seiner speziellen Erscheinungsform dar, sie sind als solche, wenn sie sich lediglich in dem ihnen gesetzten Rahmen halten, niemals unerlaubte Handlungen. Von ihnen zu trennen sind nach dem Wortlaute des Gesetzes die unerlaubten Maßnahmen die im Rahmen und zu Zwecken des an sich erlaubten Arbeitskampfes getroffen werden. Aber auch die angewandten Kampfmittel, d. h. also der Arbeitskampf selbst kann zur unerlaubten Handlung werden, wenn er unter Ueberschreitung seines Rahmens den Tatbestand einer unerlaubten Handlung erfüllt. In solchen Fällen kann sowohl der Arbeitskampf in seiner speziellen Erscheinungsform als auch eine einzelne mit ihm nicht identische Maßnahme eine unerlaubte Handlung sein. Denn die Anwendung einzelner Maßnahmen zu Zwecken einer unerlaubten Handlung stellt selbst eine unerlaubte Handlung dar. In solchen Fällen treten allerdings die einzelnen unerlaubten Maßnahmen hinter dem ganzen unerlaubten Arbeitskampf zurück. Daß auch die Streitigkeiten aus dem unerlaubten Arbeitskampfe selbst der Arbeitsgerichtsbarkeit unterstehen, bedarf keiner Erwähnung, denn wenn schon die Streitigkeiten aus unerlaubten Maßnahmen zu Zwecken des erlaubten Arbeitskampfes der Arbeitsgerichtsbarkeit unterstehen, weil ihre Zweckbestimmung sie zu arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen macht, muß die arbeitsgerichtliche Zuständigkeit um so eher bestehen, wenn es sich um Streitigkeiten aus dem unerlaubten Arbeitskampfe selbst handelt. Die Grenzen werden hier stets flüssig sein, da es sich bei Bejahung der unerlaubten Handlung zumeist um eine unsittliche Schadenszufügung im Sinne des § 826 BGB handelt und hierbei je nach der Lage des Einzelfalles das angewandte Kampfmittel in dem einen Falle bereits unsittlich ist, im anderen Falle noch nicht.

Von der Rechtsprechung ist, wie bereits bemerkt, anerkannt, daß der Arbeitskampf selbst weder gegen die Vorschriften des § 823 Abs. 1 und 2 BGB noch grundsätzlich gegen § 826 BGB verstößt. Nur wenn besondere Momente hinzukommen, ist bei Schadenszufügung durch den Arbeitskampf für eine Anwendung des § 826 BGB Raum. Solche Momente sind nach den Grundsätzen des Reichsgerichts, denen sich das Reichsarbeitsgericht in vollem Umfange angeschlossen hat[47]), daß die zur Erreichung des Zweckes angewandten Mittel unsittlich sind (A), oder daß der dem Gegner zugefügte Nachteil so erheblich ist, daß dadurch dessen wirtschaftliche Vernichtung herbeigeführt wird (B), oder daß dieser Nachteil wenigstens zu dem angestrebten Vorteil in keinem erträglichen Verhältnis steht (C), oder daß der Erfolg, der durch das Druckmittel des

---

[47]) RG. vom 17. 5. 1926 in ArbBeil. 1927 S. 58; RG. vom 20. 12. 1927 in SB. 1928 S. 36; RAG. vom 21. 12. 1927 in RAGE. Bd. 1 S. 81 in SB. 1928 S. 58; vgl. auch LArbG. Chemnitz vom 19. 11 1927 in ArbBeil. 1927 S. 286.

Arbeitskampfes herbeigeführt werden soll, nach Lage der Sache als berechtigtes Ziel nicht mehr erscheint (D).

A. Der ganze Arbeitskampf in seiner jeweiligen Erscheinungsform ist dann unsittlich, wenn innerhalb seiner Durchführung die zu diesem Zweck angewandten Mittel selbst für sich betrachtet unsittlich sind. Sie bewirken, daß trotz des erlaubten Zweckes und obwohl sie innerhalb eines an sich zulässigen Arbeitskampfes erfolgen, durch ihre Unsittlichkeit der Arbeitskampf selbst unsittlich wird. Die Unsittlichkeit der getroffenen Einzelmaßnahme, die der Erreichung des durch den Arbeitskampf angestrebten Erfolges dienen soll, läßt den ganzen Arbeitskampf als unsittlich erscheinen.[48])

Für den Fall, daß zwischen den Streitteilen ein Zwangstarif besteht, dessen Aenderung durch den Arbeitskampf angestrebt wird, ist zu beachten, daß, mögen auch bei Zwangstarifen die Rechtsfolgen dieselben sein, wie bei freiwilligen Tarifverträgen, doch zwischen ihnen bei der sittlichen Wertung der getroffenen Kampfmaßnahmen zu unterscheiden ist, da vom sittlichen Standpunkte aus das Aufbegehren gegen ein auferlegtes Diktat ganz anders zu beurteilen ist, als die Untreue gegenüber dem freiwillig gegebenen Worte.[49])

B. Für die Regel, daß der Arbeitskampf dann unsittlich und damit zur unerlaubten Handlung nach § 826 BGB wird, wenn der dem Gegner zugefügte Schaden so erheblich ist, daß dadurch dessen wirtschaftliche Vernichtung herbeigeführt wird, ist zu beachten, daß gemäß dem Tatbestande des § 826 BGB die Streikenden mit einem pekuniären Zusammenbruch des bestreikten Arbeitgebers gerechnet und sogar auf dieses Ziel hingearbeitet haben müssen, um ihre Zwecke zu erreichen. Das wird zumeist recht unwahrscheinlich sein, da die Arbeitnehmervertretungen oder die Arbeiter selbst dadurch mittelbar die Arbeiter geschädigt hätten.

C. Eben weil sich diese Voraussetzungen gegebenenfalls schwerlich nachweisen lassen, soll ein Anspruch aus § 826 BGB wenigstens dann gegeben sein, wenn der dem Gegner zugefügte Nachteil zu dem

---

[48]) Hier ist aber gegenüber den Fällen eine Abgrenzung zu treffen, in denen die zu Zwecken eines Arbeitskampfes getroffene Einzelmaßnahme zwar auch eine unerlaubte Handlung ist, in denen sie aber gleichwohl den Arbeitskampf selbst nicht zu einer unerlaubten Handlung macht. Es sind das nach den obigen Ausführungen die Fälle, die die Ziffer 1 des § 2 ArbGG. in erster Linie im Auge hat. Um hier eine Trennungslinie ziehen zu können, muß man im Einzelfalle wohl die Bedeutung der angewandten Maßnahme mit Rücksicht auf den ganzen Arbeitskampf abwägen. Wenn sie für den ganzen Arbeitskampf grundlegend ist, so daß der Arbeitskampf von ihr geradezu getragen oder doch mitgetragen wird, mag anerkannt werden, daß dann der Arbeitskampf als solcher zur unerlaubten Handlung wird; sonst aber bleibt es bei der Trennung, daß wohl die Einzelmaßnahme zu Zwecken eines Arbeitskampfes unsittlich ist und damit bei Schadenszufügung zur arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlung wird, ohne auch den Arbeitskampf selbst zu einer unerlaubten Handlung zu machen. Sie mag ethisch auf den Arbeitskampf selbst abfärben und ihn in verwerflichem Lichte erscheinen lassen, aber der Arbeitskampf selbst bleibt auch dann noch erlaubt.

[49]) KG. vom 12. 11. 1926 in ArbBeil. 1927 S. 11; OLG. Dresden vom 12. 1. 1927 in ArbBeil. 1927 S. 25.

angestrebten Vorteil in keinem erträglichen Verhältnis steht. Man kann aber nicht sagen, daß die im Arbeitskampf Stehenden schon dann sittenwidrig handeln, weil sie ohne Rücksicht darauf, ob und welcher Schaden dem Gegner aus der Fortsetzung des Kampfes erwuchs, diesen begonnen haben.[50]) Es liegt in der Natur der Sache, daß die im Arbeitskampfe ergriffenen Maßregeln regelmäßig eine Schädigung des Gegners herbeiführen werden. Der Gebrauch jeder Kampfmaßnahme schädigt den Gegner empfindlich und soll ihn auch schädigen, um ihn dem Willen dessen, der sie anwendet, gefügig zu machen. Eine Kampfmaßnahme ohne Schädigungsabsicht ist daher begrifflich ausgeschlossen, ist kein Arbeitskampf im Rechtssinne. Mit dem Arbeitskampf ist vielmehr ein Schädigungsvorsatz im Sinne des § 826 BGB untrennbar verbunden. Gleichwohl duldet die Rechtsordnung den Arbeitskampf aus den oben S. 45 dargelegten Gründen. Daher sind Ansprüche aus § 826 BGB trotz dieses Bewußtseins der Schädigung erst dann gerechtfertigt, wenn das Kampfmittel selbst ein sittenwidriges ist. Ob es das ist, hat mit dem Schädigungseintritt nichts zu tun. Unsittlich erscheint ein leichtfertiges Entfachen des Arbeitskampfes ohne Beachtung offen zu Tage liegender Wege zur friedlichen Regelung. Den Maßstab gegenüber dem Vorwurf der Leichtfertigkeit bilden eben die guten Sitten, das Anstands- und Billigkeitsgefühl gerecht denkender Berufsgenossen und deren Gewissenhaftigkeit.

Das Kampfmittel wird also erst dann sittenwidrig, wenn sich die Urheber des Mißverhältnisses der erstrebten Vorteile zu dem durch den Arbeitskampf angerichteten Schaden bewußt gewesen sind oder dieses Mißverhältnis infolge großer Leichtfertigkeit nicht erkannt haben. Das kann nur bei genauester Substantiierung im Einzelfalle und nur dann angenommen werden, wenn ein Schaden, von dem einzelne Firmen härter getroffen werden mögen, als ganz unverhältnismäßig bezeichnet werden kann. Auf der anderen Seite ist aber auch zu bedenken, daß die Erlangung höherer und besserer Arbeitsbedingungen vom Standpunkt der Arbeitnehmer aus immerhin so beachtenswerte Kampfziele darstellen, daß ihnen zu ihrer Erreichung auch ein Streik trotz der damit notwendig verbundenen Schädigung des Arbeitgebers als zulässiges Kampfmittel erscheinen kann. Insbesondere kann nicht entscheidend sein, daß der Vorteil, den der e i n z e l n e Arbeiter bei Erreichung des Zieles erlangt hätte, im Vergleich zu dem Schaden, den einzelne Firmen dabei erlitten, sehr gering gewesen wäre, da bei der Frage, ob der Erfolg das angewandte Mittel rechtfertigt, davon auszugehen ist, welche Besserung der wirtschaftlichen Lage die g e s a m t e Arbeiterschaft des bestreikten Gebietes von einem günstigen Ausfall des Streiks für sich erhoffen durfte, wobei es auf die sachliche Berechtigung des erstrebten Zieles nicht ankommt.[51]) Für die Beurteilung des Ver-

[50]) RG. vom 25. 5. 1927 in ArbBeil. 1927 S. 97; RGZ. Bd. 64 S. 55 insbes. S. 61.

[51]) RGZ. Bd. 64 S. 61; K a s k e l, Arbeitsrecht, S. 395.

hältnisses von Vor- und Nachteilen kann nur der nähere Zweck, den die Anwendung der Kampfmittel verfolgt, in Betracht gezogen werden.[52])

D. Gerechtfertigt erscheint es, den Arbeitskampf selbst als unsittlich im Sinne des § 826 BGB dann zu bezeichnen, wenn der angestrebte Erfolg nach Lage der Dinge als berechtigtes Ziel nicht mehr erscheint.

Diesem Grundsatze würde etwa die Annahme entsprechen, daß der Streik nicht zur Besserung der sozialen Lage der Arbeiter geführt worden sei, sondern ein Prinzipienstreit um die Durchführung gewerkschaftlicher Tendenzen gewesen sei.[53])

Näher auf diese Fragen des Arbeitskampfrechts, insbesondere auf Begriff und Arten der einzelnen Arbeitskampfmittel und ihr Verhältnis zueinander einzugehen, dürfte sich in diesem Zusammenhange erübrigen. Es sind Fragen des materiellen Arbeitskampfrechts, die in Literatur und Judikatur bereits reichlich erörtert wurden und im Rahmen dieser mehr prozessuale Fragen erörternden Abhandlung als bekannt vorausgesetzt werden dürfen.

II. Maßnahmen zu Zwecken des Arbeitskampfes können einmal arbeitsrechtliche unerlaubte Handlungen sein, wenn der Arbeitskampf selbst noch erlaubt ist (A), zum anderen sind solche Maßnahmen im Arbeitskampfe sicherlich immer dann unerlaubte Handlungen, wenn der Arbeitskampf als solcher bereits eine unerlaubte Handlung ist (B).

A. Die Fälle, in denen eine einzelne Maßnahme innerhalb eines Arbeitskampfes, die nach dem Willen ihres Urhebers in den Arbeitskampf eingreifen soll, eine arbeitsrechtliche unerlaubte Handlung darstellt, sind naturgemäß mannigfaltig. Es können daher nur einige Beispiele gegeben werden, um an ihnen die maßgebenden Gesichtspunkte zu zeigen.

Ein praktisch häufiger Fall ist der, daß durch Aufstellen von Streikposten durch die Gewerkschaft eine Haftung begründet wird. Diese Haftung der Gewerkschaft kann bei einer durch die Streikposten begangenen unerlaubten Handlung einmal auf § 826 BGB, zumindest auf § 830 BGB (Anstifter) beruhen, wenn die Gewerkschaft sich das Verhalten der Streikposten dadurch zu eigen macht, daß sie ihnen ausdrücklich und im einzelnen Anweisungen gibt. Anderenfalls tritt eine Haftung aus § 831 BGB für culpa in eligendo vel custodiendo ein. Zu beachten ist aber, daß ebenso

[52]) RAG. vom 17. 10. 1928 in SV. 1928 S. 522. Werden daher z. B. einem nichttarifgebundenen Arbeitgeber gegenüber Streik und Sperre von der Gewerkschaft als Zwangsmittel zur Erreichung einer dem Tarifvertrage entsprechenden Bezahlung und Besserstellung der Lehrlinge benutzt, so ist für die Prüfung des Verhältnisses von Vor- und Nachteilen allein dieser nähere Zweck maßgebend, mag auch der Gewerkschaft bei ihrem Vorgehen nicht nur dieser beschränkte Zweck sondern das Nachgeben des nichttarifgebundenen Arbeitgebers gegen den Tarifvertrag als weiteres Ziel vorgeschwebt haben.

[53]) Man denke etwa an das Streben der Arbeiterschaft, die Arbeitsruhe am 1. Mai allgemein einzuführen.

wie der Streik selbst, so auch das Aufstellen von Streikposten an sich keine unerlaubte Handlung ist. Es liegt in der Natur der Sache, daß im Arbeitskampf sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer einen wirtschaftlichen Druck auf den Gegner ausüben, um dessen Widerstand zu überwinden. Von diesem Standpunkt aus kann auch das Aufstellen von Streikposten nicht beanstandet werden. Denn für die streikenden Arbeitnehmer ist es von entscheidender Bedeutung, daß Zuzug von Arbeitswilligen ferngehalten wird, weil sie anderenfalls nicht allein im Kampfe unterliegen, sondern auch ihre Arbeitsstelle endgültig verlieren würden. Sie haben daher ein dringendes Interesse daran, daß die Nachricht von dem Streik den Arbeitswilligen so schnell wie möglich übermittelt werde. Dazu ist die mündliche Mitteilung an der Arbeitsstelle am besten geeignet. Mehr dürfen die Streikposten jedoch in keinem Falle tun; wenn sie sich daher nicht darauf beschränken, den Arbeitswilligen Mitteilung von dem Streik zu machen oder sie zur Umkehr zu überreden, sondern ihnen den Eingang zu dem bestreikten Werk unter Anwendung von Drohung und Gewalt, durch gröbliche Beschimpfung und Mißhandlung verwehren, so ist das eine Maßnahme zu Zwecken des Arbeitskampfes, welche eine unerlaubte Handlung darstellt.[54]) Die Gewerkschaft wird für solches Verhalten der Streikposten zumeist aus § 831 BGB für den Schaden haften, den die von der Streikleitung zur Leitung und Ueberwachung des Streiks bestellten Personen, eben die Streikposten, in Ausübung dieser Verrichtung einem Dritten widerrechtlich zufügen.[55])

Für den in § 831 Abs. 1 Satz 2 BGB offen gelassenen Exculpationsbeweis ist zu beachten, daß die Gewerkschaft sich nicht damit entschuldigen kann, daß die Bemühungen stets darauf gerichtet gewesen seien, zu verhüten, daß bei Lohnbewegungen gesetzwidrige Uebergriffe vorkämen. Denn nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Gesetzes hat die Streikleitung bei der Auswahl der von ihr bestellten Personen mit der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt vorzugehen, d. h. sie darf zu Leitern der Bewegung, zu Streikposten nur solche Persönlichkeiten bestellen, die ihr als ruhige, gewissenhafte Charaktere bekannt sind; denn nach dem Sinn der gesetzlichen Vorschrift hat der Haftpflichtige nur dann alles in seiner Macht stehende zur Verhütung eines Schadens getan, wenn die von ihm bestellten Personen die zur gefahrlosen Ausübung der in Frage kommenden Verrichtungen erforderlichen geistigen, körperlichen und sachlichen Eigenschaften haben. Zu der dem Haftpflichtigen obliegenden Sorgfaltspflicht gehört ferner eine Ueberwachungspflicht; die Gewerkschaft müßte sich also durch Vertrauensleute davon überzeugen, daß keine Gewalttätigkeiten vorkämen, zumal die Gefahr, daß es zwischen streikenden

---

[54]) LG. II Berlin vom 24. 2. 1925 in ArbBeil. 1925 S. 33.

[55]) Gegen die einzelnen Streikposten, zumeist streikende Arbeitnehmer, ist die Klage des verletzten Arbeitnehmers nur nach § 2 Ziff. 3 ArbGG. gegeben und zwar ohne Rücksicht darauf, ob die Streikposten Arbeitskameraden des geschädigten Arbeitswilligen sind oder ob es betriebsfremde Arbeiter sind (vgl. oben S. 40 und dort Anm. 41).

und arbeitswilligen Arbeitern zu Streitigkeiten kommt, sehr nahe liegt. Eine bloße Ermahnung zur Besonnenheit an Personen, deren Eignung zur sachlichen Leitung eines Streiks und zur Ausübung der Funktion eines Streikpostens nicht feststeht, kann als eine verkehrsmäßige Sorgfalt nicht gelten.[56])

Ein anderer Fall: es werden in der Gewerkschaftspresse gegen einen Arbeitgeber Schmähartikel wegen seines Verhaltens im Arbeitskampfe veröffentlicht. Der Arbeitgeber wird stets dem Grunde nach einen Schadensersatzanspruch aus § 823 oder § 824 BGB haben. Zumindest hat er den Anspruch auf Unterlassung gegen den Verfasser, den verantwortlichen Redakteur und unter Umständen auch gegen den Verleger.[57])

Ein weiteres Beispiel einer unerlaubten Maßnahme im erlaubten Arbeitskampfe stellen die Absperrvereinbarungen unter Arbeitgebern dar. Es sind dies Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern darüber, keinen Arbeitnehmer ohne Nachweis seiner ordnungsgemäßen Entlassung aus der früheren Arbeitsstelle oder nur bei Zustimmung durch den früheren Arbeitgeber einzustellen.[58]) Für die Frage, ob die Berufung des früheren Arbeitgebers auf diese Klausel und die dadurch erreichte Nichteinstellung des Arbeitnehmers sittenwidrig ist, ist nach dem Reichsarbeitsgericht[59]) entscheidend, welches Maß von Rücksichtnahme der Arbeitgeber seinem ehemaligen Arbeitnehmer bei seinen dessen Fortkommen berührenden Maßnahmen vom Standpunkt der Anschauung ehrbarer Kaufleute aus schuldig war. Um in dieser Hinsicht zu einem billigen Ergebnis zu gelangen, muß das Interesse des Arbeitgebers an der Verhinderung des Eintritts des Arbeitnehmers bei einer anderen Firma dem Interesse des Arbeitnehmers an der Erlangung einer neuen Stellung abwägend gegenübergestellt werden.

B. Bedeutsamer sind diejenigen Streitigkeiten, in denen Ansprüche aus unerlaubten Handlungen erhoben werden, weil der Arbeitskampf selbst in seiner jeweiligen Erscheinungsform des Streiks, der Aussperrung und des Boykotts aus den oben S. 47 ff. dargelegten Gründen sittenwidrig und damit bei Schädigung des Gegners eine unerlaubte Handlung im Sinne des § 826 BGB ist. Daß dann

---

[56]) Ueber die Rechtsfolgen unerlaubter Handlungen der Streikposten für die Gewerkschaft vgl. im einzelnen KG. (Datum unbekannt) in GKG. Jhrg. 28 Sp. 16; Zimmermann in SozPr. 1923 S. 404, 424.

[57]) LG. Hagen vom 7. 11. 1924 in ArbBeil. 1925 S. 21.

[58]) Zumeist dienen diese Maßnahmen einer Aussperrung seitens der Arbeitgeber oder als Gegenmaßnahme gegen einen Streik. Sie sind dann allerdings nicht eine Maßnahme im Sinne des Gesetzes zu Zwecken des Arbeitskampfes, der Aussperrung, sondern ein Hilfskampfmittel, stellen also einen Teil des Arbeitskampfes selbst dar. Das bedeutet, daß für den Fall, daß diese Maßnahme eine unerlaubte Handlung ist, der Arbeitskampf selbst unerlaubt ist. Für den Fall, daß der Arbeitgeber die Namen der ausgesperrten Arbeiter anderen Arbeitgebern oder der Arbeitgeberverband seinen Mitgliedern durch Rundschreiben mitteilt, werden diese Vereinbarungen „schwarze Listen" genannt.

[59]) RAG. vom 13. 6. 1928 in RAGE. Bd. 2 S. 64, in SV. 1928 S. 328; vom 9. 2. 1929 in RAGE. Bd. 3 S. 174, in SV. 1929 S. 236.

auch jede einzelne dem unerlaubten Arbeitskampfe dienende Maßnahme selbst eine unerlaubte Handlung ist, wurde bereits gesagt; die einzelne Maßnahme tritt hier naturgemäß hinter dem ganzen unerlaubten Arbeitskampfe zurück.

Das OLG Hamm[60]) bejaht die Sittenwidrigkeit eines ganzen Streiks nach dem angewandten Mittel wegen Verweigerung der Notstandsarbeiten in einem Hochofenbetrieb. Denn bei den besonderen Verhältnissen und Schwierigkeiten im Hochofenbetriebe entsteht durch die Verweigerung der Notstandsarbeiten eine Explosionsgefahr, die nicht auf andere Weise zu beseitigen ist, weil ein Hochofen nicht plötzlich außer Betrieb gesetzt werden kann und seine Bedienung geschultes Personal verlangt.

Wegen Sittenwidrigkeit des angewandten Mittels und wegen Unverhältnismäßigkeit von Vor- und Nachteilen wurde die Sittenwidrigkeit eines ganzen Arbeitskampfes (Eisenbahnerstreik des Februar 1922) in den oben erwähnten Entscheidungen (des LG I Berlin vom 30. 9. 1922 in ArbBeil 1923 S. 12, des KG vom 8. 11. 1924 in ArbBeil 1925 S. 17 und des RG. vom 9. 7. 1925 eod. S. 61) bejaht. Der Tatbestand ist bekannt (vgl. oben S. 33). Die Entscheidungsgründe des Kammergerichts legen im einzelnen dar, daß ein Anspruch sowohl auf der Grundlage des § 826 als auch des § 823 Abs. 2 BGB. gegeben ist:

Als Beamte unterlagen die Streikenden der Treupflicht, ohne daß ihnen ein Streikrecht zustand. Wenn sie dieser Treupflicht vorsätzlich zuwider handelten, bzw. die Gewerkschaft ihre Mitglieder dazu aufforderte, so verstießen sie damit gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden. Schon deshalb ist ihre Handlungsweise als sittenwidrig im Sinne des § 826 BGB anzusehen. Im vorliegenden Falle war der Streik zudem besonders verwerflich, weil durch Einstellung eines so lebenswichtigen Betriebes wie des Eisenbahnbetriebes dem ganzen Volk Schaden zugefügt wurde. Demgegenüber können Ausführungen wie der Streik sei erforderlich gewesen, weil die Regierung durch Ablehnung des Verlangens, den Beamten das zu geben, was zu ihrer Existenz unbedingt notwendig gewesen sei, und weil sie durch ganz ungesetzliche Anordnung über die Dienstdauervorschriften die Verfassung verletzt habe, nicht in Betracht kommen. Denn was die Eisenbahnbeamten durch den Streik erstrebten, stand in keinem Verhältnis zu dem Schaden, der der Gesamtheit des deutschen Volkes durch den Streik drohte und zum Teil auch erwachsen ist. Der Entstehung eines solchen Schadens waren sich die Streikenden auch bewußt, denn durch Heraufbeschwören dieser Gefahr wollten sie ja gerade erreichen, daß ihren Forderungen entsprochen würde. Sie haben der klagenden Firma den Schaden vorsätzlich zugefügt. Wenn auch ihre Handlungsweise nicht gerade gegen sie gerichtet war, so hatten sie doch das Bewußtsein, andere würden geschädigt werden. Da sie nicht übersehen konnten, wen ge-

[60]) Urteil vom 21. 2. 1925 in ArbBeil. 1925 S. 45.

rade der Verlust treffen würde, so richtete sich ihr „Vorsatz gegen jeden"[60a]), den sie durch ihre vorsätzliche Handlung bewußt schädigten.

Daneben wird für den Spezialfall auch die Haftung aus § 823 Abs. 2 BGB in Vbdg. mit der VO des Reichspräsidenten vom 1. 2. 1922 bejaht. Den Ausführungen des Kammergerichts hat sich das Reichsgericht angeschlossen.[61])

Der Herbeiführung der wirtschaftlichen Vernichtung des Gegners dient im besonderen das Kampfmittel des Boykotts. Man hat aber im Einzelfalle die Richtung der angewandten Maßnahme zu beachten. Häufig sind die Fälle, in denen ein einzelner Arbeiter Ansprüche gegen eine Gewerkschaft erhebt, weil diese ihn wegen seiner Anders- oder Nichtorganisation boykottiert. In solchen Fällen dient der Boykott einer unzulässigen Beschränkung der Koalitionsfreiheit des Arbeiters nicht einem Arbeitskampf um Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Haftungsgrund ist dann einzig die rechtswidrige Beschränkung der Vereinigungsfreiheit. Solche Fälle gehören unter die von der Ziffer 1 ebenfalls genannten „Fragen der Vereinigungsfreiheit" und sind dort zu behandeln (vgl. den 2. Titel S. 55 ff.).

Ein Fall hierher gehörender Art liegt dann vor, wenn eine Gewerkschaft wegen Differenzen über die Durchführung der Arbeitszeit gegen einen zumal in einem Arbeiterviertel liegenden Schlächtereibetrieb den Boykott verhängt und damit die Vernichtung des Gegners herbeiführt.[62]) Die Gewerkschaft handelt sittenwidrig und ist zum Schadensersatz selbst dann verpflichtet, wenn der Boykott nur deshalb auf fruchtbaren Boden fiel, weil die Hauptkunden des Boykottierten einem der Gewerkschaft nahestehenden Bevölkerungskreis angehörten. In solchem Fall hat die Gewerkschaft dafür einzustehen, daß die gerade mit Rücksicht auf den Kundenkreis doppelt gefährliche Boykottverhängung für die wirtschaftliche Existenz des Betroffenen besonders schwere Folgen hat.

Ein anderer Fall: Eine Gewerkschaft will für ihre Mitglieder, Musiker in Lichtspieltheatern, bessere Arbeitsbedingungen erwirken, ohne daß aber Verhandlungen zu einem Erfolge führen. Sie fordert nun die Allgemeinheit oder einzelne Kreise der Bevölkerung insbesondere die Arbeiterschaft in Flugblättern, in der Presse oder in sonstigen für die Oeffentlichkeit bestimmten Mitteilungen zum Boykott derjenigen Theater auf, welche ihre Forderungen nicht erfüllen.[63]) Es kann zwar der Gewerkschaft nicht verboten werden, wahrheitsgemäße Darstellungen der Arbeitskämpfe zu veröffentlichen und das Publikum

---

[60a]) RGZ. Bd. 79 S. 60.

[61]) Gegen das Ergebnis in einem gleichliegenden Falle ebenfalls aus Anlaß des Eisenbahnerstreiks im Februar 1922 (Urteil des LG. II Berlin vom 8. 11. 1923) spricht sich Potthoff in AR. 1924 Sp. 269 aus.

[62]) aA. noch RGZ. Bd. 64 S. 53; vgl. heute RG. vom 22. 11. 1928 in SV. 1929 S. 27; einen solchen Fall der „Absatzsperre" rechnet Kaskel, Arbeitsrecht S. 383 Anm. 1, nicht zum arbeitsrechtlichen Boykott.

[63]) RGZ. Bd. 61 S. 52; LArbG. Kiel vom 27. 9. 1929 in SV. 1929 S. 570.

dauernd über die Entwicklung zu unterrichten. Wenn aber in diesen Veröffentlichungen versteckt oder eindeutig die Aufforderung enthalten ist, bestimmte Lichtspieltheater zu meiden, so liegt ein arbeitsrechtlicher Boykott vor mit dem Ziele, die gegnerischen Arbeitgeber zu schädigen und sie dadurch zu zwingen, die von ihnen verlangten Arbeitsbedingungen zu bewilligen.

Als sittenwidrig wurde der Boykott im speziellen Falle auch noch deswegen angesehen, weil von der Gegenseite den Arbeitnehmern ein vorläufiges Angebot bis zur Entscheidung des anzurufenden Schlichtungsausschusses gemacht wurde, welches die Forderungen der Gewerkschaft im wesentlichen erfüllte. Unter diesen Umständen stand der Gewerkschaft einmal der sogar vom Gesetz vorgesehene Weg der Anrufung des Schlichtungsausschusses offen, ferner stand der Schaden in keinem Verhältnis zum Erfolg. Läßt sich die subjektive Seite des Tatbestandes des § 826 BGB, also die Absicht der Gewerkschaft, die wirtschaftliche Vernichtung des Gegners herbeizuführen, nicht nachweisen, so bleibt die Sittenwidrigkeit des Arbeitskampfes gleichwohl bestehen, weil Vor- und Nachteile unverhältnismäßige Unterschiede aufweisen.

Unsittlich und damit unerlaubt kann ein ganzer Arbeitskampf ferner deswegen sein, weil das erstrebte Ziel rechtswidrig oder unsittlich ist. So etwa wenn eine Belegschaft, um am 1. Mai die Arbeitsruhe zu erzwingen, entgegen dem Verbot des Arbeitgebers und vielleicht trotz des Hinweises auf die Möglichkeit fristloser Entlassung wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung streikt. Entläßt dann der Arbeitgeber die nicht erschienenen Arbeiter und wird deswegen das Werk mit Unterstützung der Gewerkschaft bestreikt, so ist hierin ein nach § 826 BGB zum Schadensersatz verpflichtendes Verhalten zu erblicken, weil das Ziel des Streiks ein unsittliches ist. Kampfziel ist auf Seiten der Arbeiter und ihrer Organisation die Anerkennung des 1. Mai als Feiertag durch den Arbeitgeber für die Zukunft. Man mag vielleicht das Streben der Arbeitnehmerschaft die Arbeitsruhe am 1. Mai allgemein durchzuführen mit Rücksicht auf ihre Weltanschauung in diesem Punkte noch nicht einmal sittenwidrig nennen ebenso nicht, daß ihre Organisation derartige Bestrebungen unterstützt. Was aber dem sittlichen Gefühl widerstreitet ist der Umstand, daß gerade die Gewerkschaft die Kampfbewegung unterstützt und mitträgt, obwohl sie sich klar darüber sein muß, daß die Belegschaft in zumeist bewußtem Gegensatz zur Rechtsprechung des höchsten deutschen Gerichts in Arbeitssachen unter Bruch des Arbeitsvertrages sich der beharrlichen Arbeitsverweigerung schuldig macht und deshalb zu Recht entlassen wird, daß also die Belegschaft und somit auch die sie deckende Gewerkschaft sich nicht mehr auf dem Rechtsboden befinden, wenn sie trotzdem kampfesweise für die Zukunft die Anerkennung des 1. Mai als Feiertag fordern. Die Frage der Maifeier ist in der Hauptsache keine wirtschaftliche oder soziale Frage, sondern eine gewerkschaftspolitische; es kann daher dem Arbeitgeber nicht verdacht

werden, wenn er den Fortgang seines Betriebes von Parteibestrebungen frei zu halten sucht.[64]) Die Anerkennung des 1. Mai als Feiertag ist in erster Linie Sache der Gesetzgebung, sie kann jedenfalls nicht den Organisationen als Kampfobjekt überlassen werden.

Ein anderer Fall: eine unerlaubte Kampfhandlung nach dem erstrebten Ziele liegt vor, wenn Arbeitnehmer, die unter einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag fallen, so daß also die Tarifsätze unabdingbar sind, ausgesperrt werden nicht deshalb, um die in Betracht kommenden Arbeitnehmerorganisationen zum Abschluß eines dem Arbeitgeber günstigeren Tarifvertrages zu veranlassen, sondern nur deshalb, um die Arbeitnehmer durch den Druck der Aussperrung zu zwingen, zu einem untertariflichen Lohne zu arbeiten[65]).

Rechtswidrig wird das Kampfziel aber nicht dadurch, daß inzwischen im Arbeitskampf eine Verbindlichkeitserklärung der Schiedssprüche ergeht. Wenn daher die Gewerkschaft nach der Verbindlichkeitserklärung ihre streikenden Mitglieder nicht zur Wiederaufnahme der Arbeit anhält, sondern sie sogar zur Fortsetzung des Streiks auffordert und dabei unterstützt, so liegt darin keine unerlaubte Handlung. Denn da der Streik an sich kein unsittliches Mittel im Lohnkampf ist, wird er es auch nicht dadurch, daß er nach der Verbindlichkeitserklärung, also nach dem Zustandekommen eines Zwangstarifes fortgesetzt wird. Die Tatsache allein, daß der mit dem Arbeitskampf erstrebte Erfolg im Widerspruch zu den Bestimmungen eines Tarifvertrages steht, sei es nun ein freiwillig abgeschlossener oder ein Zwangstarif, stellt anerkanntermaßen noch kein unberechtigtes Ziel dar. Vertragsbruch ist nicht ohne weiteres auch eine unerlaubte Handlung. Auch der Umstand, daß der Streik auf die Nichtbeachtung einer behördlichen Entscheidung hinausläuft, genügt nicht zur Bejahung seiner Sittenwidrigkeit.[66])

2. Titel.

Die unerlaubten Handlungen, soweit es sich um Fragen der Vereinigungsfreiheit handelt.

Außer auf bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen wegen Maßnahmen zu Zwecken des Arbeitskampfes dehnt § 2 Ziff. 1 ArbGG die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte weiterhin auf solche Ansprüche aus unerlaubten Handlungen aus, die Fragen der Vereinigungsfreiheit betreffen.

Ebenso wie für die Maßnahmen zu Zwecken des Arbeitskampfes bedarf es vor der Erörterung von Einzelfragen der Klarstellung des Begriffs der Vereinigungsfreiheit (I). Erst dann kann an Hand von Einzelfällen geprüft werden, unter welchen Umständen Maß-

---

[64]) Vgl. hierzu RAG. vom 6. 3. 1929 in BenshS. Bd. 5 S. 340; ferner LArbG. Elberfeld vom 26. 6. 1929 in SV. 1930 S. 11 und das Revisionsurteil des RAG. vom 5. 2. 1930 eod. S. 359.

[65]) RAG. vom 27. 10. 1928 in SV. 1928 S. 547.

[66]) So OLG. Naumburg vom 30. 6. 1926 in ArbBeil. 1927 S. 99.

nahmen im Bezug auf die Vereinigungsfreiheit unerlaubte Handlungen sein können (II).

I. Das geltende Koalitionsrecht beruht auf Art. 159 RV, in dessen weitergehender Vorschrift über die „Gewährleistung der Koalitionsfreiheit für jedermann und alle Berufe" die bisherige Vorschrift des § 152 Abs. 1 GewO aufgegangen ist, die lediglich auf gewerbliche Unternehmer und Arbeiter in den der Gewerbeordnung unterstehenden Betrieben beschränkt war.[67]) Diese Vorschrift des Art. 159 RV steht zwar äußerlich unter den Grundrechten, gehört aber doch nach Form und Inhalt zu den Bestimmungen, die nicht nur einen programmatischen Satz sondern eine unmittelbare geltende Rechtsnorm enthalten. Die dort vorgesehene Regelung besteht einerseits in einer ausdrücklichen Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit (A) und andererseits in der Feststellung der rechtlichen Folgen bei Verstößen hiergegen (B).

A. Die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit bedeutet, da eine solche Freiheit für andere Vereinigungen außerhalb der Koalitionen längst bestand, die Gleichstellung der Koalitionen mit sonstigen Vereinigungen, also die Beseitigung aller für Koalitionen gegenüber sonstigen Vereinigungen bestehenden Ausnahmegesetze, und zwar sowohl negativ die Unterlassung von besonderen Beschränkungen wie positiv die Gewährung der gleichen Sicherung, wie sie für andere Vereinigungen besteht. Diese Vorschrift enthält daher zugleich die Aufhebung des § 152 Abs. 2 GewO, der den Koalitionen bisher den Gerichtsschutz, vor allem die Einklagbarkeit der Vereinsbeiträge versagt hatte.

Vereinigungsfreiheit ist die Freiheit zum Beitritt bzw. zur Zugehörigkeit zu einer Koalition, also die Freiheit der Koalitionsabrede. Dagegen umfaßt die Vereinigungsfreiheit weder die Freiheit zu beliebiger zur Durchführung des Koalitionszweckes im Einzelfall dienender Mittel, ist also insbesondere nicht identisch mit Streikfreiheit, noch wird andererseits ein einzelner bestimmter Koalitionszweck durch die Vereinigungsfreiheit gedeckt. Vielmehr nennt Art. 159 RV als Koalitionszweck nur allgemein die Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Er geht damit zwar über den bisherigen § 152 GewO hinaus, der als zulässigen Vereinigungszweck nur die Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen bezeichnet hatte. Innerhalb dieses allgemeinen Koalitionszweckes wird ein bestimmter einzelner Koalitionszweck aber nicht geschützt. Mit Recht unterscheidet daher Groh[68]) die allein dem Art. 159 RV unterstellte Freiheit der Koalitionsabrede sowohl von der Koalitionskampfmittelfreiheit wie von der Koalitionszweckfreiheit.[69]) Das Wesen der Koalitionsfreiheit hat in Art. 159 RV noch nicht seinen erschöpfenden Ausdruck gefunden. Es wird in Richtung ge-

---

[67]) Vgl. dazu Marcuse bei Kaskel I S. 72.

[68]) S. 33; auch Jacusiel bei Kaskel I S. 70.

[69]) aA. Katzenstein in JW. 1928 S. 274.

rade auf die Berufsvereinigungen ergänzt durch Art. 165 Abs. 1 Satz 2 RV, wo die „Organisationen" der Arbeiter und Angestellten einerseits und der Unternehmer andererseits anerkannt werden.

Diese Vereinigungsfreiheit umfaßt nicht nur die positive Freiheit des Beitritts bzw. der Zugehörigkeit zu einer Koalition, sondern auch die negative Koalitionsfreiheit, die Freiheit, einer Koalition fernzubleiben.[70]) Für die Freiheit des Fernbleibens von einer bestimmten einzelnen Organisation folgt dies ohne weiteres aus der positiven Koalitionsfreiheit, die mit der Freiheit des Beitritts zu einer Organisation begriffsnotwendig auch die freie Auswahl derjenigen Organisation, der man angehören will, umfaßt. Sie gilt aber auch für die Freiheit, sich überhaupt nicht zu koalieren. Denn der einzelne kann nicht für sich allein eine Koalition bilden, jede Koalition setzt vielmehr eine Mehrheit von Personen voraus. Da aber der einzelne sich diese Personen nicht beliebig nach seiner Wahl zusammenstellen kann, sondern immer nur unter den bereits vorhandenen wählen müßte, so würde selbst ein Zwang dahin, überhaupt einer — wenn auch selbstgewählten — Koalition anzugehören, doch notwendig einen Eingriff in die Freiheit der Auswahl enthalten müssen, abgesehen davon, daß praktisch in vielen Fällen bei dem oft bis zur Alleinherrschaft gesteigerten Ueberwiegen bestimmter Koalitionen der Zwang zum Beitritt zu einer scheinbar frei zu wählenden Koalition in Wahrheit einen Zwang zum Beitritt zu einer bestimmten Koalition enthalten würde.

B. Verstöße gegen die Vereinigungsfreiheit sind rechtswidrig, soweit sie einerseits in bestimmter Form (1) und andererseits zu bestimmten Zwecken erfolgen (2).

1. Der Form nach werden hiervon alle „Abreden und Maßnahmen" betroffen, also sowohl zweiseitig vereinbarte als auch einseitig erlassene Beschränkungen zivilrechtlicher wie öffentlich-rechtlicher Art ohne Unterschied, ob sie von einzelnen Privatpersonen, von Verbänden oder von Behörden ausgehen.

2. Der Zweck dieser Abreden und Maßnahmen muß darauf gerichtet sein, die Vereinigungsfreiheit einzuschränken oder zu behindern. Doch genügt hierfür, trotz des scheinbar entgegengesetzten Wortlauts des Art. 159 RV („suchen"), schon die objektive Eignung der Beschränkung auch ohne die subjektive Absicht desjenigen, von dem die Beschränkung ausgeht. Eine Kündigung wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Organisation fällt daher nur dann unter Art. 159 RV, wenn diese Zugehörigkeit nicht nur das Motiv der Kündigung war, sondern wenn zugleich durch den

[70]) So Bühler in NZfA. 1922 Sp. 157; Groh, S. 36; Gauß in JW. 1921 S. 521; Erdmann in Arbeitgeber 1921 S. 275; KG. vom 4. 7. 1921 in NZfA. 1921 Sp. 505; OLG. Jena vom 6. 11. 1922 in NZfA. 1924 Sp. 501; unentschieden dagegen RG. vom 6. 4. 1922 in NZfA. 1922 Sp. 514; unklar RG. vom 3. 5. 1924 in NZfA. 1924 Sp. 635. aA. Biensfeld in NZfA. 1923 Sp. 533; Flatow in der Neuen Zeit 1921 Nr. 25; Sinzheimer in JW. 1921 S. 304; Baum in NZfA. 1922 Sp. 23; Kurlbaum bei Kaskel I S. 78; Schmidt eod. S. 87.

Kündigungsausspruch auf den Entlassenen ein Druck zu einer Aenderung seiner Koalitionszugehörigkeit ausgeübt wird.[71])

II. Nach Klarstellung der begrifflichen Grundlagen mögen einige Einzelfälle der Judikatur die theoretischen Erörterungen belegen.

Ein Unterschied im Einzelfalle ergibt sich nach den Parteirollen. Es sind die Fälle, in denen sich tarifvertragsfähige Parteien gegenüberstehen (A), zu scheiden von denen, in denen sich tarifvertragsfähige Parteien und Dritte gegenüberstehen (B).

A. Der typische Fall der beeinträchtigten Vereinigungsfreiheit, der sich — in vielen Abwandlungen im einzelnen — immerfort wiederholt ist folgender:

Der Arbeitgeber droht von sich aus, ohne unter Zwang zu stehen, mit Entlassung, um den Beitritt eines Arbeitnehmers zu einer ihm genehmen Koalition zu erzwingen. Oder aber bei einem Arbeitgeber sind eine Anzahl Arbeiter in Stellung, die derselben Organisation angehören, und außerdem ein Andersorganisierter; darauf drohen die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mit Streik, falls er nicht den Andersorganisierten entläßt.

Für die hier zunächst zur Erörterung stehenden Fälle ist nur zu fragen, ob in dem Vorgehen des Arbeitgebers als tarifvertragsfähiger Partei eine unerlaubte Handlung gegenüber der Gewerkschaft, welcher der in seiner Vereinigungsfreiheit bedrohte Arbeitnehmer angehört, zu erblicken ist.[72]) Die Klage ist zu stützen auf Art. 159 RV in Verbindung mit den §§ 823 Abs. 1 und 2, 826 BGB.

Art. 159 RV gewährleistet die Vereinigungsfreiheit wie oben dargelegt. Der Ausschuß der verfassunggebenden deutschen Nationalversammlung vertrat den Standpunkt, daß dadurch eine Schadensersatzpflicht des Zuwiderhandelnden begründet sei (Prot. S. 389, Drucks. 391). Ueber die rechtliche Natur dieser Schadensersatzpflicht gehen im Schrifttum die Meinungen auseinander. Giese (Anm. II, 2 zu Art. 159 RV) zieht zur Begründung § 823 Abs. 2 BGB an. Groh (S. 36—38) und Oertmann (Arbeitsvertragsrecht S. 272) sehen in Art. 159 RV ebenfalls ein Schutzgesetz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, verweisen aber auch auf § 826 BGB für den Fall, daß dessen engere Bedingungen erfüllt sind. Kaskel (Arbeitsrecht S. 280) erkennt einen Schadensersatz-

---

[71]) Marcuse bei Kaskel I S. 74.

[72]) Die Gewerkschaft kann nicht verlangen, daß sich der Arbeitgeber jeden Eingriffs in die Vereinigungsfreiheit seiner Arbeitnehmer enthalte. Insoweit fehlt ihr die Sachbefugnis. Ihr kann neben einem Schadensersatzanspruch ein Unterlassungsanspruch nur insoweit zustehen, als der Arbeitgeber durch sein Verhalten in den Kreis der Rechte und Belange der Gewerkschaft selbst eingegriffen hat. Für die Begründung des erhobenen Unterlassungsanspruchs kommt daher nur die Behauptung in Betracht, der Arbeitgeber habe eine Anzahl seiner Arbeitnehmer durch Androhung von wirtschaftlichen Nachteilen, insbesondere der Kündigung, dazu bewogen, ihre Mitgliedschaft bei der klagenden Gewerkschaft aufzugeben, und es kann sich nur fragen, ob die Gewerkschaft beanspruchen kann, daß der Arbeitgeber derartige die Belange der Gewerkschaft schädigende Einwirkungen auf die Angestellten künftig unterlasse.

anspruch an, sofern ein Verstoß gegen § 823 Abs. 1 BGB — schuldhafte Verletzung der als Persönlichkeitsrecht geschützten körperlichen Freiheit — oder gegen § 826 BGB vorliegt und dadurch ein Vermögensschaden entstanden ist. Anschütz (Anm. 5 zu Art. 159 RV) bejaht die Schadensersatzpflicht des der Vorschrift des Art. 159 RV Zuwiderhandelnden, ohne eine nähere Begründung zu geben. Das Reichsgericht hat Beschränkungen der Koalitionsfreiheit des Einzelnen unter den Gesichtspunkt des § 826 BGB gestellt, indem es unentschieden läßt, ob auch § 823 BGB in Betracht kommt (RGZ Bd. 104 S. 327).

Für den vorliegenden Fall kommt es wie gesagt darauf an, ob der Arbeitgeber, indem er in das Vereinigungsrecht seiner Arbeitnehmer widerrechtlich eingriff, dadurch zugleich eine die Gewerkschaft verletzende unerlaubte Handlung begangen hat. Die Bestimmungen des § 823 BGB versagen hier: Da eine Gewerkschaft keine natürliche Person ist, kann von einer Verletzung der körperlichen Freiheit im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB nicht gesprochen werden. Auch ein „sonstiges Recht" steht nicht in Frage, da Art. 159 RV die Vereinigungsfreiheit des einzelnen Staatsbürgers gewährleistet, über die Rechte der Berufsvereinigungen, zu denen sich die einzelnen zusammenschließen aber nichts bestimmt. In dem oben nachgewiesenen Schrifttum ist die Frage des Schadensersatzanspruchs dieser Vereinigungen bezeichnenderweise nicht aufgeworfen worden. Nur vereinzelt wird Art. 159 RV als eine Vorschrift im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB aufgefaßt, durch die nicht nur die einzelnen, sondern auch die „Verbände" dem Staat oder sozialen Gewalten gegenüber geschützt werden sollten.[73]) Diese Auffassung geht jedoch m. E. zu weit, da Art. 159 RV seiner ganzen Fassung nach nur die Vereinigungsfreiheit des einzelnen im Auge hat. Auch die Heranziehung der Vorschrift des Art. 165 Abs. 1 Satz 2 RV kann zu keiner anderen Beurteilung führen. Die Bedeutung beider Vorschriften in ihrem Zusammenhange besteht — wie das Reichsgericht in RGZ Bd. 111 S. 199 ausgeführt hat — darin, daß das den Organisationen als solchen gewährleistete Freiheitsrecht sie berechtigt, ihren Mitgliedern gegenüber die zur Durchführung des Koalitionszweckes erforderlichen Maßnahmen und Abmachungen zu treffen, und daß ihnen insoweit zivilrechtlicher Schutz gewährt wird. Die Frage, ob die fraglichen Verfassungsvorschriften als ein den Schutz der Organisationen gegen Dritte bezweckendes Gesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB anzusehen seien, bedurfte dort nicht der Entscheidung und ist auch nicht entschieden worden. Bedenken gegen die Annahme eines solchen Schutzgesetzes ergeben sich auch daraus, daß zwar Art. 159 RV insbesondere Satz 2 objektives Gesetzesrecht, nicht einen bloßen Richtsatz enthält (vgl. RGZ Bd. 111 S. 201), daß aber nicht das gleiche für die Bestimmungen des Art. 165 RV gelten kann, diese vielmehr nur programmatische Bedeutung haben.[74])

[73]) Marcuse bei Kaskel I S. 73.

[74]) Vgl. RGZ. Bd. 107 S. 245; Giese, Anm. II, 1 aaO.; Anschütz, Anm. 1 Abs. 2 aaO.

Eine Vorschrift, die in dieser allgemeinen Weise die Berufsvereinigungen anerkennt, kann noch nicht als Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB angesehen werden. Die gegenteilige Auffassung würde zu nicht annehmbaren Ergebnissen führen, wie aus folgendem Beispiel erhellen dürfte:

Die Arbeiter eines Betriebes bestimmen den Arbeitgeber durch Androhung der Arbeitseinstellung dazu, aus einem der Arbeiterschaft mißliebigen Arbeitgeberverband auszuscheiden. Dann würde, wenn man Art. 159 i. Vbdg. mit Art. 165 RV als Schutzgesetz für die Verbände auffaßt, ohne weiteres ein Schadensersatzanspruch des Arbeitgeberverbandes gegen die Arbeiter und gegebenenfalls gegen die hinter ihnen stehenden Organisationen gegeben sein.

Ein Schadensersatzanspruch dürfte sich daher nur aus § 826 BGB begründen lassen. Zwar verstößt das Vorgehen des Arbeitgebers noch nicht schon deshalb gegen die guten Sitten, weil es nach Art. 159 RV rechtswidrig ist, denn eine rechtswidrige Handlung ist noch nicht schlechterdings sittenwidrig[75]), und selbst wenn ein sittenwidriges Verhalten des Arbeitgebers gegenüber seinen Angestellten vorgelegen hätte, so würde daraus noch nicht folgen, daß es auch der Gewerkschaft gegenüber gegen die guten Sitten verstieß. Es muß vielmehr in jedem Falle selbständig geprüft werden, ob das Vorgehen des Arbeitgebers im Verhältnis zur Gewerkschaft unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände als sittenwidrig zu beanstanden ist.

Bei dieser Prüfung kann angesichts des engen Zusammenhanges beider Materien von den Grundsätzen ausgegangen werden, die das Reichsgericht, wie oben dargelegt, auf dem Gebiete des Arbeitskampfrechts aufgestellt hat. Denn die Machtprobe des Arbeitgebers gegen seine Arbeitnehmer, die zugleich die Belange der Organisation der letzteren berührt, ist auch im Verhältnis zur Organisation eine Auswirkung gegensätzlicher sozialer Kräfte und Anschauungen, die es rechtfertigt, hier die gleiche Beurteilung Platz greifen zu lassen. Daß der Begriff der guten Sitten in der neuesten Zeit kein anderer geworden ist, hat das Reichsgericht in RGZ Bd. 104 S. 330 zutreffend angenommen. Die Prüfung ist im Einzelfall somit darauf zu erstrecken, ob die zur Erreichung seiner Zwecke vom Arbeitgeber angewandten Mittel an sich unsittlich sind, ob der der Organisation zugefügte Nachteil so erheblich ist, daß dadurch ihre wirtschaftliche Vernichtung herbeigeführt werden würde und ob dieser Nachteil zu dem vom Arbeitgeber erstrebten Vorteil in keinem Verhältnis steht (vgl. oben S. 46 ff.).

Ob diese Voraussetzungen in praxi vorliegen, bedarf genauester Prüfung im Einzelfalle; in diesem Zusammenhange braucht darauf nicht näher eingegangen zu werden.

B. Für Ansprüche zwischen tarifvertragsfähigen Parteien und Dritten sind die Fälle zu erwähnen, in denen der einzelne in seiner Vereinigungsfreiheit beeinträchtigte Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber oder gegen die Gewerkschaft, welche an den Arbeitgeber unter

[75]) RGZ. Bd. 77 S. 220; Groh S. 36.

Streikandrohung das Ansinnen der Entlassung dieses Arbeiters wegen seiner Nicht- oder Andersorganisation gestellt hat, vorgehen will.[76]) Daß in einer Nichtbeurlaubung der Belegschaft am 1. Mai eine Einengung der Koalitionsfreiheit liege, hat das Reichsarbeitsgericht mit Recht als abwegig abgelehnt.[77])

Bei Ansprüchen gegen die Gewerkschaft darf auch nicht verkannt werden, daß neben der vom Gesetzgeber anerkannten Willensfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers, sich zu organisieren oder nicht zu organisieren, das berechtigte Streben der Gewerkschaften berücksichtigt werden muß, durch Vermehrung der Mitgliederzahl ihre wirtschaftliche Stoßkraft zu vermehren. Zur Verwirklichung dieses Strebens wird unter Umständen die Ausübung eines gewissen Drucks auf nichtorganisierte Arbeiter erforderlich sein, um sie zum gewerkschaftlichen Anschluß zu bewegen, ohne sogleich unerlaubt oder unsittlich zu sein.[78]) Denn die Wahrnehmung eigener berechtigter Interessen verstößt allein deshalb, weil sie im Bewußtsein der Benachteiligung der wirtschaftlichen Belange eines anderen erfolgt, noch nicht gegen § 826 BGB. Die Druckbefugnis der Organisation oder der organisierten Arbeiter findet aber ihre natürliche Grenze da, wo das angewandte Druckmittel der Rechtsordnung nach allgemeinen bereits oben bei der Erörterung des Arbeitskampfrechts dargelegten Grundsätzen widerstreitet, vor allem also dann, wenn das Druckmittel die wirtschaftliche Existenz des einzelnen Nichtorganisierten, also des wirtschaftlich Schwächeren, von dem Verband oder dem Arbeitgeber, den wirtschaftlich Stärkeren, in erheblicher Weise bedroht und gefährdet wird. Daß der Nichtorganisierte sich dem unerlaubten Druck nicht fügt, seine Willensfreiheit nicht preisgibt und sich nicht gewerkschaftlich organisiert, ist ihm auch nicht als Verschulden anzurechnen, so daß für die Anwendung des § 254 BGB kein Raum bleibt. Die Sittenwidrigkeit des Koalitionsterrors wird auch nicht dadurch ausgeräumt, daß das Ansinnen, nicht einer bestimmten, sondern irgendeiner Organisation beizutreten, unter den heutigen Zeit- und Wirtschaftsverhältnissen nicht unsittlich und dem Arbeitnehmer der Beitritt zu einer solchen Koalition nach den Anschauungen seiner Berufsgenossen und der allgemeinen Berufsmoral ohne weiteres zuzumuten ist.[79]) Denn daran ist festzuhalten, daß der an sich zulässige, auch mit aller Schärfe und mit dem Streben geführte Kampf von Organisationen, einander Abbruch zu tun, der jeweiligen Mehrheit nicht das Recht gibt, kraft ihrer größeren Macht und Zahl die Minderheit lediglich mit Ge-

[76]) Wünscht der betroffene Arbeiter seine Mitarbeiter, welche von sich aus, wie es zumeist der Fall ist, den Arbeitgeber angegangen haben (z. B. in RG. vom 3. 5. 1924 in JW. 1924 S. 1041, in NZfA. 1924 Sp. 635), zur Rechenschaft zu ziehen, so ist für solche Ansprüche die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach § 2 Ziff. 3 ArbGG. gegeben.

[77]) RAG. vom 17. 4. 1929 in BenshS. Bd. 6 S. 11, in SV. 1929 S. 412.

[78]) RGZ. Bd. 104 S. 327 und in NZfA. 1922 Sp. 514; RGZ. Bd. 111 S. 199.

[79]) RAG. vom 24. 4. 1929 in BenshS. Bd. 6 S. 427, in SV. 1929 S. 400.

walt zu ihrer Ueberzeugung und Weltanschauung zu zwingen. Eine solche Unterdrückung der fremden Ueberzeugung ist stets verwerflich. Sie wird es aber noch in erhöhtem Maße, wenn zu den sonstigen noch das Mittel der wirtschaftlichen Schädigung mit dem Ziele hinzutritt, durch Boykottierung (vgl. oben S. 53) des Andersorganisierten die Existenz des Gegners als Mensch zu gefährden oder zu vernichten und ihn zu zwingen, die wirtschaftliche Existenz unter Umständen durch Trennung von der Familie und Wegzug nach außerhalb zu suchen. Ein solches Verhalten widerspricht stets den guten Sitten um so mehr, als es für das Gesamtleben des Volkes und den Bestand der Wirtschaft unerträglich ist.[80])

Diesem Streben der Gewerkschaften stehen die sog. Absperrklauseln auf Arbeitgeberseite gegenüber. Man versteht darunter eine Bestimmung in Tarifverträgen, kraft deren die tarifangehörigen Arbeitgeber nur Mitglieder des tarifschließenden Arbeitnehmerverbandes beschäftigen dürfen.[81]) Ueber die Rechtsgültigkeit dieser Klausel besteht schon seit langem ein lebhafter Streit. Die Frage hat mit dem Anwachsen der Berufsverbände erhöhte Bedeutung für den einzelnen Arbeitnehmer wie auch für die Verbände selbst gewonnen: Der einzelne Arbeitnehmer kann sich als Außenseiter dadurch in der Verwertung seiner Arbeitskraft behindert, letzten Endes sogar vom Arbeitsmarkt abgeschnitten sehen; der Verband andererseits kann sich ohne die Klausel in seiner Entwicklungsmöglichkeit mehr oder weniger gehemmt finden.[82]) Der umstrittenste Punkt ist die hier einschlägige Frage, ob Art. 159 RV neben der Freiheit der Vereinigung auch die Freiheit der Nichtvereinigung schützen wollte. Im Schrifttum ist die Stellungnahme zwiespältig; das Reichsgericht hat die Frage offen gelassen (vgl. oben S. 57 Anm. 70). Die Entscheidung spitzt sich auf die Anwendbarkeit des § 826 BGB zu. Im Mittelpunkt steht die Frage, ob die Absperrklausel gegen die guten Sitten verstößt. Aus der geschichtlichen Entwicklung und aus soziologischen Erwägungen wird gefolgert, daß „nicht nur die Freiheit des Zusammenschlusses gewährleistet, sondern darüber hinaus die rechtliche Möglichkeit seiner wirksamen Durchführung geschaffen werden sollte — abgesehen von solchen Mitteln, die nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen unerlaubt sind".[83]) Der springende Punkt ist, ob der Begriff der Sittenwidrigkeit hier derselbe ist wie allenthalben sonst im Rechtsleben. Das Reichsgericht bejaht das. Richtiger hätte es nach seinen eigenen, oben wiedergegebenen Ausgangserwägungen die Frage dahin beantworten müssen, daß der allgemeine Maßstab hier nicht gelten kann. Erklärt es doch selbst, daß die Organisationen ein berechtigtes

---

[80]) RAG. vom 23. 1. 1929 in RAGE. Bd. 3 S. 125, in SV. 1929 S. 244.

[81]) Von diesen Absperrklauseln zu trennen sind die oben S. 51 und dort Anm. 58 erwähnten Klauseln zum Zwecke der Durchführung eines Arbeitskampfes („schwarze Listen").

[82]) Goerrig in SchlW. 1923 S. 1.

[83]) So RGZ. Bd. 111 S. 202—203; vgl. auch RG. vom 23. 3. 1926 in JW. 1927 S. 243.

Interesse daran haben, sich möglichst stark aufzubauen und bei Verfolgung dieses Ziels vor entgegenstehenden Interessen Dritter nicht zurückzutreten brauchen, auch einen gewissen Druck auf die zum Anschluß nicht Bereiten mit erlaubten Mitteln in einer nicht gegen die guten Sitten verstoßenden Weise ausüben dürfen. Man kann dem Reichsgericht folgen, wenn es feststellt, daß Maßregeln zur Ueberwindung des Gegners nicht ohne weiteres gegen die guten Sitten verstoßen, sondern erst unter den besonderen Voraussetzungen wie im Arbeitskampfrecht unsittlich werden. Aber die Schlußfolgerung, daß hier derselbe Maßstab anzulegen sei wie anderwärts, steht in der Luft. Daß der Maßstab weniger scharf als anderwärts anzulegen ist, dürfte sich schon aus den eigenen Ausgangserwägungen des Reichsgerichts über die Stellung der Berufsvereine im Wirtschaftsleben ergeben. Mit Recht verlangt daher Sinzheimer[84]) bei der Prüfung der Sittenwidrigkeit der Organisationsklausel eine besondere Berücksichtigung der hohen sozialen Bedeutung des Organisationswesens. Unter Berücksichtigung dieser Leitsätze wird die Unsittlichkeit einer Organisationsklausel im Einzelfalle zu prüfen sein.

2. Kapitel.

Der Begriff des Zusammenhangs im Arbeitsgerichtsgesetz.

Bevor weiter untersucht werden kann, welche unerlaubten Handlungen im einzelnen für die Dienst- und Gruppenstreitigkeiten der Ziffern 2 und 3 des § 2 ArbGG sowie für die Erweiterungsklage des § 3 ArbGG in Betracht kommen, ist der Begriff des Zusammenhangs, welcher sich in beiden Vorschriften findet, festzustellen. Denn dieser Begriff soll die Grenze zwischen arbeitsrechtlichen und nichtarbeitsrechtlichen Streitigkeiten ziehen und so, wie bereits oben S. 15 f. und S. 18 f. betont wurde, die sachliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte bestimmen. Seine Feststellung bildet daher die Grundlage der ganzen weiteren Untersuchung dieses Abschnittes.

Die Regelung der Ziffer 2 des § 2, mit der die der Ziffer 3, was den Begriff des Zusammenhanges angeht, übereinstimmt, ist bekannt. § 3 ArbGG bestimmt, daß bei den Arbeitsgerichten auch nicht unter § 2 fallende Klagen gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie von solchen gegen Dritte erhoben werden können, wenn nicht — was selbstverständlich ist — für ihre Geltendmachung eine ausschließliche Zuständigkeit gegeben ist und wenn der Anspruch mit einer beim Arbeitsgericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig werdenden bürgerlichen Rechtsstreitigkeit der in § 2 Ziff. 1—4 ArbGG bezeichneten Art in rechtlichem oder unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang steht.

Dieser Begriff des Zusammenhangs in § 3 ist also der engere, da er bereits als rechtlicher oder unmittelbarer wirtschaftlicher präzisiert

[84]) in JW. 1921 S. 305.

ist, neben den der § 2 den Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis schlechthin stellt.

Dieser engere Begriff des Zusammenhangs in § 3 ArbGG dürfte leichter zu bestimmen sein, als der allgemeine des § 2, so daß es sich empfiehlt, zunächst den Zusammenhangsbegriff des § 3 ArbGG zu definieren (1. Titel) und erst dann unter Auswertung der Ergebnisse dieser Teiluntersuchung den allgemeinen Zusammenhangsbegriff des § 2 festzustellen (2. Titel). Schließlich gilt es, für den Zusammenhangsbegriff in beiden Vorschriften, § 2 und § 3 ArbGG, den gemeinsamen Oberbegriff zu finden (3. Titel).

1. Titel.

Der Begriff des Zusammenhangs in § 3 ArbGG.

§ 3 ArbGG teilt seinen Zusammenhangsbegriff bereits in den rechtlichen und den unmittelbaren wirtschaftlichen auf. Beide Begriffe in Antithese gesetzt bedeuten Gegensätzliches, sind daher auch einer gesonderten Prüfung zu unterziehen. Es ist also vorerst der Begriff des rechtlichen Zusammenhangs im Sinne des § 3 ArbGG (I) im Gegensatz zu dem des unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhangs klarzustellen (II).

I. Da § 3 ArbGG neben den Begriff des rechtlichen Zusammenhangs auch den des unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhangs kennt, ist für die Definition des Begriffs des rechtlichen Zusammenhangs bereits eine Schranke gezogen. Die Definition muß sich lediglich innerhalb der Grenzen des Rechtlichen halten und alles außer Acht lassen, was zum Begriff des wirtschaftlichen Zusammenhangs gehört. Ein Zusammenhang zwischen zwei Ansprüchen ist somit noch nicht dann gegeben, wenn lediglich das Bestehen eines Anspruchs mitbewirkte, daß der andere überhaupt entstand, oder an einem Beispiel ausgedrückt: Rechtlicher Zusammenhang besteht nicht zwischen Lohn- und Wandlungsanspruch eines Angestellten, welcher sich im Geschäft seines Arbeitgebers etwas kaufte, weil er es täglich um sich sah. Der rechtliche Zusammenhang zwischen zwei Ansprüchen muß vielmehr in abstracto bestehen, muß in der Rechtsordnung als solcher begründet sein.

Jedoch ist damit noch nicht die Kernfrage gelöst, denn es ist nicht zu untersuchen, wann ein rechtlicher Zusammenhang zwischen zwei Ansprüchen besteht, sondern wann ein solcher im Sinne des § 3 ArbGG besteht. Zweifellos besteht ein rechtlicher Zusammenhang zwischen dem Lohnanspruch des Arbeitnehmers und dem Anspruch des Arbeitgebers auf Dienstleistung. Beide entspringen ein und demselben Arbeitsverhältnis. Beide Ansprüche unterstehen aber bereits nach § 2 Ziff. 2 ArbGG der Arbeitsgerichtsbarkeit; für sie wird der § 3 ArbGG niemals praktisch. Denn § 3 ArbGG will gerade solche Rechtsstreitigkeiten der Arbeitsgerichtsbarkeit unterstellen oder wenigstens die Möglichkeit dazu bieten, welche als solche ihr sonst nicht unterstehen. Für diesen Zweck wird zur Voraussetzung gemacht, daß

der nicht der Arbeitsgerichtsbarkeit unterstehende Anspruch mit einem solchen, der bereits nach § 2 Ziff. 1—4 ArbGG unzweifelhaft vor die Arbeitsgerichte gehört, in rechtlichem Zusammenhang steht. Die Frage ist also so zu stellen: Wann liegt rechtlicher Zusammenhang vor zwischen einem Anspruch, der nach § 2 Ziff. 1—4 ArbGG der Arbeitsgerichtsbarkeit untersteht, und einem solchem, der ihr nach jenen Bestimmungen nicht untersteht? Nur diese Fälle meint der § 3 ArbGG.

Der Begriff des rechtlichen Zusammenhangs ist bereits aus § 147 ZPO. geläufig. Frage ist, ob die Grundsätze jener Bestimmung auch für den § 3 ArbGG gelten (A) und, wenn nicht, welche Sondergrundsätze für das Arbeitsgerichtsgesetz aufzustellen sind (B).

A. Die Ansicht, zur Definition des Begriffs des rechtlichen Zusammenhangs im Sinne des § 3 ArbGG könne die Rechtsprechung zu § 147 ZPO herangezogen werden, vertreten Kaskel (Arbeitsrecht S. 322) und Dersch-Volkmar (Anm. 9a zu § 3 S. 183). Jedoch darf nicht verkannt werden, daß es sich für die Arbeitsgerichtsbarkeit um einen speziellen Fall des rechtlichen Zusammenhangs zwischen zwei Ansprüchen handelt, von denen ein jeder als solcher zunächst einer anderen Gerichtsbarkeit untersteht. Daher kann hier die Rechtsprechung zu § 147 ZPO nicht viel nützen.

Drei Fälle sind es, in denen nach jener Rechtsprechung im Falle des § 147 ZPO rechtlicher Zusammenhang zwischen zwei Ansprüchen vorliegt:

1. Wenn beide Ansprüche bezüglich ihres Gegenstandes identisch sind (z. B. negative Feststellungsklage und Leistungsklage),
2. wenn beide Ansprüche dasselbe Rechtsverhältnis als Entstehungsgrundlage haben,
3. wenn beide Ansprüche sich auf dasselbe Rechtsverhältnis beziehen.

1. Sicherlich ist es richtig, daß zwei Ansprüche bei Identität in rechtlichem Zusammenhang stehen. Dieser Zusammenhangsbegriff scheidet aber für die Fälle des § 3 ArbGG aus, denn wenn die Ansprüche identisch sind und einer von ihnen nach § 2 Ziff. 1—4 ArbGG unter die Arbeitsgerichtsbarkeit fällt, ist auch der andere ihr notwendig unterworfen.

2. Die andere Möglichkeit rechtlichen Zusammenhangs zwischen zwei Ansprüchen besteht, wenn beide aus einem einheitlichen Rechtsverhältnis fließen. Dieses einheitliche Rechtsverhältnis ist für einen Anspruch, der nach § 2 Ziff. 1—4 ArbGG der Arbeitsgerichtsbarkeit untersteht, in der Regel ein Tarif- oder ein Arbeitsvertrag. Stützt sich auch der zweite Anspruch auf dieses Rechtsverhältnis, so untersteht er notwendigerweise bereits nach § 2 ArbGG der Arbeitsgerichtsbarkeit, so daß es für unser Problem ganz bedeutungslos ist, ob zwischen ihnen das Bestehen eines rechtlichen Zusammenhangs angenommen wird. Den hier interessierenden Fall, ob die Möglichkeit besteht, daß zwei Ansprüche aus einem einheitlichen Rechtsverhältnis entspringen, gleichwohl aber nur der eine von ihnen der Arbeitsgerichtsbarkeit nach

§ 2 Ziff. 1—4 ArbGG untersteht, läßt die Rechtsprechung zu § 147 ZPO naturgemäß unbeachtet, da er außerhalb ihres Aufgabenkreises liegt. Sie behandelt einen allgemeinen Begriff des Zusammenhangs, welcher auf den speziellen des § 3 ArbGG nicht anwendbar ist und zwar auch nicht in der weiteren Ausdehnung, in der dem Rechtsverhältnis ein einheitliches faktisches Verhältnis oder Lebensverhältnis gleichgesetzt wird. Denn bei Anwendung dieses Momentes wäre bereits ein Schritt in das Gebiet des Tatsächlichen getan und damit die Grenze überschritten, die, wie oben dargelegt, § 3 ArbGG durch die Gegenüberstellung rechtlichen und unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhangs gerade für den Begriff des rechtlichen Zusammenhangs setzt.[85])

3. Als dritte Möglichkeit des Vorliegens rechtlichen Zusammenhangs stellt die Rechtsprechung zu § 147 ZPO den Satz auf, rechtlicher Zusammenhang zwischen zwei Ansprüchen liege dann vor, wenn beide Ansprüche sich auf dasselbe Rechtsverhältnis beziehen. Ein nichtssagender Satz! Denn ein Anspruch muß sich stets auf ein Rechtsverhältnis beziehen. Rechtlicher Zusammenhang dieses Anspruchs mit einem anderen kann wiederum nur darin bestehen, daß sich auch der andere auf dieses Recht oder Rechtsverhältnis bezieht. Mithin bedeutet jener Satz nichts anderes als: Rechtlicher Zusammenhang liegt vor bei rechtlichem Zusammenhang. Denn die Gemeinsamkeit der Beziehungen liegen ebenso bei Identität der Ansprüche wie bei Herkunft aus demselben Rechtsverhältnis vor. Jene Formulierung der Rechtsprechung zu einer dritten Möglichkeit rechtlichen Zusammenhangs besagt daher im Grunde nichts.

Als Ergebnis des Vorstehenden ist also festzustellen, daß der Begriff des rechtlichen Zusammenhanges in § 147 ZPO nicht mit dem des § 3 ArbGG gleichzusetzen ist, da rechtlicher Zusammenhang im Sinne des § 3 ArbGG noch nicht vorzuliegen braucht, wenn er bereits im Sinne des § 147 ZPO vorliegt. Aus diesem Grunde kann die Rechtsprechung zu § 147 ZPO nicht auf § 3 ArbGG angewandt werden.[86])

B. Ist somit eine Anwendung der für die ZPO entwickelten Grundsätze versagt, so gilt es, eigene Wege zur Bestimmung des Begriffs unter Berücksichtigung der speziellen Verhältnisse der Arbeitsgerichtsbarkeit zu finden.

---

[85]) Der Grund für diese scheinbar so verschiedene Auffassung des Begriffs des rechtlichen Zusammenhangs liegt darin, daß die ZPO. den Begriff des wirtschaftlichen Zusammenhangs nicht kennt. Daher darf die Rechtsprechung zu § 147 ZPO. in der Definition des rechtlichen Zusammenhangs freier sein und muß sogar aus Billigkeitsgründen ihre Begriffsbestimmung auf Zusammenhangsfälle erstrecken, denen im Grunde streng genommen ein rechtlicher Charakter nicht mehr innewohnt.

[86]) Der Vollständigkeit halber sei noch auf die von Bewer in LZ. 1926 Sp. 987 vertretene Ansicht eingegangen, wonach „Klagen der arbeitsgerichtlichen Muß- und solche der arbeitsgerichtlichen Kannzuständigkeit (§§ 2 und 3 ArbGG.) im Grunde niemals auf dem gleichen einheitlichen Rechtsverhältnis beruhen können", d. h. zwischen ihnen könne im Grunde niemals rechtlicher Zusammenhang bestehen. Deshalb könne der rechtliche Zusammenhang nur darin bestehen, daß das arbeitsrechtliche Verhältnis bloß die äußere Veranlassung zur Entstehung des

Nach der Parteirolle sind für die Begriffe des rechtlichen Zusammenhangs im Sinne des § 3 ArbGG zwei Arten von nichtarbeitsrechtlichen Ansprüchen zu unterscheiden: solche gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, also gegen die eigentlichen Parteien des Arbeitsverhältnisses (1) und solche von diesen gegen Dritte, die also gänzlich außerhalb des Arbeitsverhältnisses stehen (2).

1. Es wird schwer halten, Fälle gerade rechtlichen Zusammenhangs zwischen zwei Ansprüchen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu finden, von denen wohl der eine, nicht aber auch der andere notwendigerweise der Arbeitsgerichtsbarkeit untersteht. Der Fall der Identität scheidet aus, da bei ihm naturgemäß beide Ansprüche zwingend der Arbeitsgerichtsbarkeit unterstehen.

Dasselbe gilt für den Fall, daß beide Ansprüche demselben Rechtsverhältnis entspringen. Denn wenn dieses Rechtsverhältnis ein solches des Arbeitslebens ist und die Parteien Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind, so unterstehen alle Ansprüche daraus notwendig der Arbeitsgerichtsbarkeit nach § 2 ArbGG. Zweifel könnte man im Falle des sog. gemischten Vertrages haben, wenn der ganze Vertragsinhalt unter zwei verschiedene Vertragstypen fällt. Etwa wenn der Arbeitnehmer arbeitet, um als Lohn nicht bares Geld, sondern irgendwelche Sachen des Arbeitgebers zu eigen zu erwerben. Zweifellos hat dieser Vertrag Elemente des Dienstvertrages und kaufvertragsähnliche Elemente in sich. Jedoch möchte ich nicht sagen, daß etwa der Anspruch des Arbeitnehmers aus § 618 BGB ein arbeitsrechtlicher Anspruch ist, der nach § 2 ArbGG der Arbeitsgerichtsbarkeit untersteht, nicht aber der auf Uebereignung der Sachen, dieser vielmehr nach Kaufrecht der ordentlichen Gerichtsbarkeit unterstünde. Denn nicht zu leugnen ist, daß hier ein einheitliches und, wie ich meine, arbeitsrechtliches Verhältnis vorliegt, bei dem lediglich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers abweichend vom Ueblichen dahin modifiziert ist, daß nicht Geld sondern Sachen zu leisten sind. Lediglich das eine wäre zuzugestehen, daß dieser Vertrag auf Seiten des Arbeitnehmers einem Kaufvertrag gleichkommt, daß es somit billig erscheint, auf ihn Kaufgrundsätze, insbesondere das Recht auf Wandlung und Minderung anzuwenden. Das schließt aber m. E. nicht aus, den sog. Wandlungsanspruch gleichwohl als einen arbeitsrechtlichen zu behandeln, der als solcher der Arbeitsgerichtsbarkeit nach § 2 ArbGG untersteht und für den lediglich die Grundsätze des Kaufrechts über Wandlung und Minderung zur entsprechenden

anderen Anspruchs abgegeben habe. Dieser Ansicht kann nicht Folge geleistet werden, zumindest nicht insoweit als behauptet wird, daß rechtlicher Zusammenhang gegeben sei, wenn das arbeitsrechtliche Verhältnis bloß die äußere Veranlassung zur Entstehung des anderen Anspruchs gegeben habe. Denn wie oben bereits betont, ist es für die Bejahung des rechtlichen Zusammenhangs nicht maßgebend, daß in concreto ein Zusammenhang besteht, sondern lediglich das Vorliegen abstrakt in der Rechtsordnung ist ausschlaggebend. Entgegen der Ansicht Bewers kann es doch rechtlichen Zusammenhang dem Grunde nach zwischen einem arbeitsrechtlichen Anspruch im Sinne des § 2 ArbGG. und einem nichtarbeitsrechtlichen nach § 3 ArbGG. geben, wie noch zu zeigen sein wird.

Anwendung herangezogen werden können, ohne diesen Teil des Rechtsverhältnisses mit den gerade ihm entspringenden Ansprüchen aber dadurch zu einem rein bürgerlich-rechtlichen zu machen.

Auf einen solchen Fall den § 3 anwenden zu wollen hieße die Fälle des § 2 ArbGG nicht verstanden haben. Für diesen Fall bedarf es gar nicht einer solchen Vorschrift wie der des § 3 ArbGG, weil man grundsätzlich davon auszugehen hat, daß das Arbeitsverhältnis ein einheitliches ist und als solches auch vom Standpunkte des Prozeßrechts aus zu behandeln ist.

Wie sehr man in diesen Fällen darauf zu achten hat, ob der mit der Erweiterungsklage vor die Arbeitsgerichte zu ziehende Anspruch nicht bereits kraft obligatorischer Zuständigkeit aus § 2 ArbGG zur Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gehört, mag ein Urteil des Reichsarbeitsgerichts zeigen, welches die maßgebenden theoretischen Gesichtspunkte durchaus erkannt hat: Dem Urteil[87]) lag folgender Tatbestand zu Grunde: Im Arbeitsvertrage war vereinbart worden, daß an den Arbeitnehmer ein seiner Dienstleistung an sich nicht entsprechender geringer Betrag als Gehalt und ein größerer Betrag als Gewinnanteil aus dem von ihm zu leitenden Betrieb an seine Ehefrau zu zahlen ist, um den Zugriff der Gläubiger auf den Arbeitslohn zu beschränken, also einer jener sog. 1500-Mark-Verträge. Hier sagt das Reichsarbeitsgericht richtig: „Ob die gleiche Vorschrift (nämlich der § 2 Ziff. 2 ArbGG) auch auf die Ansprüche der Klägerin (Ehefrau gegen den Arbeitgeber) anwendbar ist, erscheint bei dem Wortlaut der Bestimmung, die von bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern spricht, zweifelhaft, bedarf aber nicht der Entscheidung Denn die Quelle dieser Ansprüche ist dasselbe Vertragsverhältnis, auf welches die Forderung des Klägers (Ehemannes) gestützt wird. Sie stehen daher mit dem letzteren in rechtlichem Zusammenhang und konnten demgemäß nach § 3 Abs. 1 ArbGG vor das Arbeitsgericht gebracht werden."

Es ist davon auszugehen, daß diese sog. 1500-Mark-Verträge Verträge zugunsten Dritter im Sinne des § 328 BGB sind, bei denen der Arbeitnehmer ein eigenes selbständiges Recht der Begünstigten (Ehefrau) gegen den Arbeitgeber begründet. Die obligatorische arbeitsgerichtliche Zuständigkeit scheitert daher an der Tatsache, daß die persönliche Zuständigkeit in Fällen der Ziffer 2 des § 2 ArbGG nur auf Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beschränkt ist, so daß sie nur auf dem Wege über § 3 ArbGG begründet werden kann, da der rechtliche Zusammenhang zweifellos gewahrt ist.

Anders wäre es, wenn es sich um eine einfache Zession an die Ehefrau handelte; in diesem Falle bestünde die arbeitsgerichtliche Zuständigkeit obligatorisch nach § 2 Abs. 2 i. Vbdg. m. Abs. 1 Ziff. 2 ArbGG.

---

[87]) vom 2. 7. 1928 in RAGE. Bd. 2 S. 119, in SB. 1928 S. 299

Ein anderes Beispiel für das Vorliegen rechtlichen Zusammenhangs zwischen einem arbeitsrechtlichen Anspruch des § 2 Ziff. 2 ArbGG zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und einem nichtarbeitsrechtlichen, der dann nach § 3 ArbGG der Arbeitsgerichtsbarkeit unterstellt werden kann, gibt Siefart (S. 142) gerade für die hier interessierenden Fälle der unerlaubten Handlungen: Ein Arbeitgeber klagt gegen seinen Kassierer auf Erstattung eines Fehlbetrages in der Kasse aus dem Vertragsverhältnis, wonach der Arbeitnehmer Fehlbeträge schlechthin zu erstatten habe. Zweifellos ist das ein Anspruch, für den die Arbeitsgerichte nach § 2 Ziff. 2 ArbGG ausschließlich zuständig sind. Dem Einwande des beklagten Kassierers gegenüber, daß die fehlende Summe durch Einbruchsdiebstahl von fremden Personen entwendet sei, hält der Arbeitgeber die Klage aufrecht, erhebt aber zugleich auf Grund des § 3 Abs. 1 ArbGG Erweiterungsklage auf Schadensersatz aus § 823 Abs. 2 BGB mit der Behauptung, der beklagte Kassierer habe den Diebstahl begünstigt und damit vorsätzlich sein Vermögen beschädigt.[88]) Dieser Schadensersatzanspruch aus Delikt ist kein solcher im Sinne des § 2 Ziff. 2 ArbGG[89]), untersteht somit noch nicht nach dieser Vorschrift der Arbeitsgerichtsbarkeit. Beiden Ansprüchen liegt jedoch ein im wesentlichen gleicher Tatbestand, der Verlust des Geldes aus der vom Kassierer zu verwaltenden Kasse, zu Grunde, aus dem sie beide als Rechtsfolge abgeleitet werden; zwischen ihnen ist daher rechtlicher Zusammenhang gegeben[90]).

2. Eigentlich praktisch wird § 3 ArbGG für den rechtlichen Zusammenhang da, wo es sich um Ansprüche der Parteien des Arbeitsverhältnisses gegen sog. Dritte handelt, also gegen solche Personen, welche, abgesehen allerdings von der Ziff. 1 des § 2 ArbGG, nicht Anspruchsgegner des arbeitsrechtlichen Anspruchs nach § 2 ArbGG sind.

Fälle der hierher gehörenden Art liegen einmal vor, wenn — was für dieses Thema weniger interessiert — die Rechtsordnung dem Dritten gestattet oder vorschreibt, sich der verpflichtenden Seite eines Schuldverhältnisses anzuschließen. Man denke etwa an den Fall der kumulativen Interzession; sie ist die Uebernahme einer fremden Verbindlichkeit, enthält also einen Zusammenhang zwischen der Verbind-

[88]) Aus Gründen, die noch für den Zusammenhangsbegriff des § 2 ArbGG. darzulegen sind, muß für diesen Fall — mehr als es Siefart tut — betont werden, daß es sich um eine Begünstigung im Sinne des § 257 StGB. handeln muß, die also erst nach Begehung der Tat ohne vorherige Teilnahme an ihr geleistet wird, somit auch von jedem anderen als gerade dem beklagten Kassierer in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer hätte geleistet werden können.

[89]) Vgl. die Gründe hierfür unten S. 77 f. bei Erörterung des Zusammenhangsbegriffs des § 2 ArbGG.

[90]) An Hand dieses Beispiels ist am klarsten die oben als unrichtig zurückgewiesene Ansicht Bewers widerlegt, da hier die äußere Veranlassung zur Entstehung des anderen nicht arbeitsrechtlichen Anspruchs gerade nicht das Arbeitsverhältnis war, sondern dieser Anspruch sich unabhängig von dem bestehenden Arbeitsverhältnis aus einem Tatbestand ergab, der zugleich einen auf das Arbeitsverhältnis begründeten Anspruch auslöste.

lichkeit des Schuldners und des interzedierenden Dritten und zwar einen rechtlichen Zusammenhang, der sich von der Gläubigerseite aus als rechtlicher Zusammenhang zwischen dem Anspruch gegen den Schuldner und dem gegen den interzedierenden Dritten darstellt. Dieser rechtliche Zusammenhang ist für § 3 ArbGG beachtlich, da nur der Hauptanspruch gegen den Schuldner etwa aus Tarifvertrag oder aus Einzelarbeitsvertrag der ausschließlichen Zuständigkeit der Arbeitsgerichte untersteht, während ihr der interzedierende Dritte — Bürge, Schuldübernehmer, Verpfänder — nicht untersteht.

Außer diesem Fall ist rechtlicher Zusammenhang zwischen einem arbeitsrechtlichen Anspruch nach § 2 Ziff. 1—4 ArbGG und einem nicht arbeitsrechtlichen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegen Dritte gegeben, wenn die Rechtsordnung die Haftung mehrerer für eine Handlung insbesondere für eine unerlaubte Handlung statuiert. Denn da die Rechtsordnung keinem dieser Ansprüche eine selbständige Entstehungsvoraussetzung gibt, sondern die Entstehung allein an ein äußeres Geschehen, an einen Tatbestand knüpft, ergibt sich der Zusammenhang aus der Rechtsordnung.

Man denke etwa an den Fall, daß ein minderjähriger Arbeitnehmer aus Vertragsverletzung oder aus Delikt nach § 2 ArbGG in Anspruch genommen wird, sein Vater wegen Verletzung seiner Aufsichtspflicht. Zwischen beiden Ansprüchen besteht ein rechtlicher Zusammenhang, da die Rechtsordnung an das eine tatsächliche Geschehen die Entstehung beider Ansprüche knüpft. Nur der Anspruch gegen den minderjährigen Arbeitnehmer ist aber ein arbeitsrechtlicher, der nach § 2 ArbGG der Arbeitsgerichtsbarkeit untersteht. Die Ausdehnung der Arbeitsgerichtsbarkeit auch auf den Anspruch gegen den Vater rechtfertigt erst § 3 ArbGG.

Haftung mehrerer für eine Handlung ist gerade dem Rechte der unerlaubten Handlungen eigentümlich, wenn eben mehrere an ihr beteiligt waren, etwa als Mittäter, Anstifter oder Gehilfen. Sie haften nicht so sehr für ihre eigene Hilfetat, denn diese ist rechtlich unbeachtlich — bleibt sie doch ohne rechtliche Folgen, wenn die Haupttat unterbleibt — sie haften vielmehr als Beteiligte an der einen Haupttat. Daher liegt zwischen dem Anspruch gegen den Täter oder einen Mittäter und dem Anspruch gegen Anstifter, Gehilfen oder andere Mittäter rechtlicher Zusammenhang vor, da auch hier die Rechtsordnung wiederum an einen Tatbestand — die Haupttat — die verschiedenen Ansprüche als Rechtsfolgen knüpft. Wenn daher der Anspruch gegen den Täter oder einen Mittäter aus unerlaubter Handlung der Arbeitsgerichtsbarkeit nach § 2 ArbGG untersteht, die Ansprüche gegen die anderen Mittäter, Gehilfen oder Anstifter aber nicht, eben weil sie zu dem durch die unerlaubte Handlung Geschädigten nicht wie der Täter in arbeitsrechtlichen Beziehungen stehen, dann liegt zwischen beiden Ansprüchen rechtlicher Zusammenhang im Sinne des § 3 ArbGG vor.

Als Ergebnis des Vorstehenden kann also zusammengefaßt werden:

Rechtlicher Zusammenhang im Sinne des § 3 ArbGG zwischen einem arbeitsrechtlichen Anspruch, welcher nach § 2 Ziff. 1–4 ArbGG der Arbeitsgerichtsbarkeit untersteht, und einem nichtarbeitsrechtlichen liegt stets dann vor, wenn die Rechtsordnung aus einem Geschehen, in Anknüpfung an einen Tatbestand beide Ansprüche, sowohl den arbeitsrechtlichen als auch den nichtarbeitsrechtlichen als Rechtsfolge ableitet, wobei die Rechtsgrundlage, die die Ansprüche rechtfertigt – Vertrag, Delikt – unerheblich ist.

II. Die Begriffsbestimmung des unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhangs hat ebenfalls darauf Rücksicht zu nehmen, daß § 3 neben ihn den des rechtlichen Zusammenhangs stellt. Wenn daher auch der Begriff des unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhangs der weitere ist, so daß Ansprüche die untereinander in rechtlichem Zusammenhang stehen, noch eher in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang stehen, so muß doch aus der Gegenüberstellung beider Begriffe gefolgert werden, daß bei der Begriffsbestimmung des unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhangs zweier Ansprüche alle diejenigen auszuscheiden haben, welche auch in rechtlichem Zusammenhang stehen. Die präzisere Bestimmungsmöglichkeit nach rein rechtlichen Gesichtspunkten ergibt gegenüber dem nur wirtschaftlich orientierten Begriff eine besondere Kategorie.

Die Begriffsbestimmung hat wie bereits für den Begriff des rechtlichen Zusammenhangs auch hier wiederum nicht den unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang zwischen zwei Ansprüchen schlechthin zu prüfen, sondern einen solchen zwischen Ansprüchen, von denen der eine unter die Arbeitsgerichtsbarkeit nach § 2 Ziff. 1–4 ArbGG fällt, der andere dagegen nicht. Daher ist gerade für Ansprüche aus unerlaubten Handlungen nicht zu prüfen, ob sie in einem unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang mit einem Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis stehen, da die unerlaubte Handlung schon dann, wenn sie nur in einem allgemeinen Zusammenhang mit einem Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis steht, obligatorisch der ausschließlichen Zuständigkeit der Arbeitsgerichte untersteht (§ 2 ArbGG). Es ist daher belanglos, ob sie außerdem noch mit einem arbeitsrechtlichen Hauptanspruch im Sinne des § 2 ArbGG in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang steht.

Wie oben gezeigt wurde, hat man unter rechtlichem Zusammenhang einen solchen zu verstehen, der seine Grundlage abstrakt in der Rechtsordnung hat. Es liegt nahe zu sagen, daß für den Begriff des wirtschaftlichen Zusammenhangs „das Wirtschaftliche" die Grundlage bilden muß. Dem Ausdruck „wirtschaftlich" kommt eine verschiedene Bedeutung zu. Als Werturteil ist er gleichbedeutend mit ökonomisch, rationell, eine Bedeutung, die hier sicherlich ausscheidet. Ferner wird wirtschaftlich dem Ausdruck tatsächlich gleichgestellt: „Das mag rechtlich so sein, wirtschaftlich liegt es anders." Nur diese Bedeutung ist für die Rechtswissenschaft, die doch als Grundlage

nur mit Tatsachen, mit tatsächlichem Geschehen arbeitet, die einzig brauchbare, so daß ein wirtschaftlicher Zusammenhang zwischen zwei Ansprüchen sich im Gegensatz zum rechtlichen nur im Gebiete des Tatsächlichen gerade unter Ausscheidung jeglicher rechtlichen Momente bewegt.[91]) Eine Untersuchung der Frage, wann ein unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang zwischen zwei Ansprüchen, einem arbeitsrechtlichen und einem nichtarbeitsrechtlichen vorliegt, hat also vom tatsächlichen Geschehen auszugehen und zu prüfen, ob die tatsächlichen Vorgänge für die sich aus ihnen ergebenden Ansprüche eine Beziehung bilden. Diese Erscheinung in ihrer rechtlichen Würdigung kennen wir bereits gerade für Ansprüche aus unerlaubten Handlungen in dem Begriff des Kausalzusammenhanges.

Es ist daher zu prüfen, ob hier die Uebernahme der Grundsätze über den Kausalzusammenhang zur Begriffsbestimmung am Platze ist (A) oder ob andere selbständige Wege zur Definition gefunden werden müssen (B).

A. Den Begriff des Kausalzusammenhanges zur Definition des unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhanges zu verwenden, schlagen Kaskel (Arbeitsrecht S. 322—323) und Dersch-Volkmar (ArbGG, Anm. 16 b zu § 2, S. 157) vor. Kaskel (aaO S. 323) sieht daher unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang zwischen zwei Ansprüchen dann als gegeben an, wenn das Bestehen des einen Anspruchs die wirksamste und wesentlichste Bedingung zur Entstehung des anderen Anspruchs war. Dersch-Volkmar (ArbGG, Anm. 9 b zu § 3, S. 184) nehmen wirtschaftlichen Zusammenhang an, wenn im Sinne der im Zivilrecht herrschenden Lehre vom adäquaten Kausalzusammenhang beide Ansprüche Glieder einer Kausalkette sind. Unmittelbarer wirtschaftlicher Kausalzusammenhang ist für sie dann gegeben, wenn das Bestehen des einen Anspruchs das unmittelbar vorangehende Glied in der Kausalkette für die Entstehung des anderen war.

Ob die Verwendung des Begriffs des Kausalzusammenhangs hier angebracht ist, ist mir bedenklich. Als Kausalzusammenhang hat die Rechtslehre ganz bestimmte Erscheinungen eines bestimmten Rechtsgebiets bezeichnet. Nur der Kausalzusammenhang zwischen Handlung und schädigendem Erfolge wurde bisher geprüft und für diesen einen Zweck theoretisch ausgebildet. Ausgangspunkt ist die Frage, ob der Erfolg einer Handlung noch als vom Täter verursacht anzusehen ist, ob sein Tätigwerden den Erfolg hervorgerufen hat. Das ist aber etwas ganz anderes als die hier zur Untersuchung stehende Frage, ob zwischen der Entstehung zweier Ansprüche — also

[91]) Völlig unbrauchbar für die Rechtswissenschaft ist die nationalökonomische Begriffsbestimmung, die unter wirtschaftlich nur einen Ausschnitt aus dem Tatsächlichen versteht, sei es daß man zwischen höheren und niederen Bedürfnissen trennt und nur die Anstalten zur Befriedigung der niederen Bedürfnisse Wirtschaft nennt, sei es daß man zwischen Art- und Selbsterhaltungstrieb scheidet und nur die Anstalten zur Befriedigung des Selbsterhaltungstriebs als Wirtschaft bezeichnet.

immerhin schon rechtlichen Folgerungen, mögen ihnen auch als Entstehungsursache tatsächliche Vorgänge zugrunde liegen – ein unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang besteht. Dort wird zwischen zwei Tatsachen, Handeln und Erfolg, ein Zusammenhang gesucht, den die Rechtslehre allerdings zu Zwecken seiner Brauchbarkeit innerhalb der Rechtsanwendung eingeschränkt und bestimmten Gesichtspunkten unterstellt hat, der damit aber, als Ausschnitt des Zusammenhangs überhaupt, noch nicht dem wirtschaftlichen Zusammenhang gleichzustellen ist, hier ist ein Zusammenhang zwischen zwei Ansprüchen, also zwischen rechtlichen Folgen aus tatsächlichem Geschehen zu bestimmen. Es handelt sich also um ein aliud, für welches nicht gut die Begriffe und Wesensmerkmale des einen schlechthin übernommen werden können.[92])

B. Die Begriffsbestimmung des unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhangs im Sinne des § 3 ArbGG ist daher wiederum selbständig unter Berücksichtigung der speziellen Verhältnisse in der Arbeitsgerichtsbarkeit zu suchen. Bei dieser Untersuchung, wann also ein unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang zwischen zwei Ansprüchen, von denen der eine nach § 2 Ziff. 1–4 ArbGG unter die Arbeitsgerichtsbarkeit fällt, der andere dagegen nicht, vorliegt, ist wiederum getrennt zu untersuchen, ob es sich um Ansprüche gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (1) oder von diesen gegen Dritte handelt (2).

1. Für den rechtlichen Zusammenhang zwischen zwei Ansprüchen, einem arbeitsrechtlichen und einem nichtarbeitsrechtlichen, war oben festgestellt worden, daß er immer dann gegeben ist, wenn die Rechtsordnung aus einem Geschehen, in Anknüpfung an einen Tatbestand beide Ansprüche als Rechtsfolge ableitet. Es liegt daher nahe zu sagen, daß somit wirtschaftlicher, d. h. also tatsächlicher Zusammenhang zwischen dem arbeitsrechtlichen und dem nichtarbeitsrechtlichen Anspruch vorliegt, wenn beide Ansprüche aus einem einheitlichen tatsächlichen Verhältnis stammen, allerdings nicht als Rechtsfolge eines einheitlichen Geschehens, einer Tatsache, denn das würde gerade den Begriff des rechtlichen Zusammenhangs erfüllen, sondern als Ergebnis einheitlichen, tatsächlichen Geschehens; mit anderen Worten: beide Ansprüche, mögen sie sich rechtlich als Rechtsfolgen zweier verschiedener tatsächlicher Vorgänge darstellen, müssen deshalb untereinander im Zusammenhang stehen, weil beide Vorgänge tatsächlich, wirtschaftlich gesehen, Ausfluß eines einheitlichen tatsächlichen Verhältnisses sind. Hier wird also gerade der Begriff des einheitlichen Lebensverhältnisses aus der Rechtsprechung zu § 147 ZPO seine Stelle finden, dessen Ver-

[92]) Ferner ist auch mit Flatow-Joachim, ArbGG., Anm. 11 zu § 2, S. 58, zu bedenken, daß die Verwendung des Begriffs des Kausalzusammenhangs zwischen der unerlaubten Handlung und dem arbeitsrechtlichen Anspruch um deswillen fehlgeht, weil das Arbeitsverhältnis nie die Ursache der unerlaubten Handlung, sondern nur der Boden sein kann, in dem sie wurzelt.

wendung für die Definition des rechtlichen Zusammenhangs oben S. 66 abgelehnt werden mußte.

Da § 3 ArbGG einen unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang, d. h. einen besonders engen Zusammenhang fordert, müssen beide Ansprüche aus einem zwar einheitlichen aber besonders engen tatsächlichen Verhältnis entspringen. Der Begriff des einheitlichen Lebensverhältnisses muß daher möglichst eng gefaßt werden. Wenn daher „einheitlich" gleichbedeutend damit wäre, daß das Lebensverhältnis unter den gleichen Parteien wie denen der Ansprüche bestehen muß, so ist damit noch nicht das Erfordernis möglichst enger Beziehungen erfüllt. Denn wenn etwa die Parteien eines Tarif- oder Arbeitsvertrages durch dessen Vorhandensein veranlaßt noch einen zweiten Vertrag untereinander schließen, so brauchen deshalb beide Verträge noch nicht Ausfluß eines engen einheitlichen tatsächlichen Lebensverhältnisses zu sein. Sondern das Erfordernis der Unmittelbarkeit verlangt eine noch engere Fassung des Begriffes der Einheitlichkeit; das würde bedeuten, daß beide Ansprüche als Ausfluß desselben Lebensverhältnisses nicht nur zwischen den gleichen Parteien bestehen müssen – das wäre selbstverständlich –, sondern daß beide Vorgänge innerhalb des einheitlichen Lebensverhältnisses, die die Grundlage der Ansprüche bilden, auch einheitlichen Zwecken der Parteien oder zumindest doch einer von ihnen zu dienen bestimmt sein müssen. Diese einheitlichen Zwecke werden gerade durch das einheitliche Lebensverhältnis bestimmt, denn da jedes rechtliche oder tatsächliche Verhältnis bestimmten Zwecken oder Bedürfnissen der Parteien dient, so ist eben das Kriterium der Einheitlichkeit letzten Endes die Einheitlichkeit der Zwecke, denen das ganze Lebensverhältnis dient. Eine weitere an sich selbstverständliche Voraussetzung, daß ein einheitliches Lebensverhältnis vorliegt, mag der Rechtsprechung zu § 273 BGB entnommen werden, wonach erfordert wird, daß es auch als ein einheitliches von den Parteien gewollt sein muß.[93])

Einige Beispiele mögen diese abstrakten Ausführungen erläutern und beweisen: Einem Fall, den das Reichsarbeitsgericht zu entscheiden hatte[94]), lag als Tatbestand zugrunde, daß ein Arbeitnehmer gegen eine Pensionskasse, in deren Diensten er stand, und bei der er auch Mitglied war, zusammen mit dem Gehaltsanspruch bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auch die Pensionsansprüche geltend machte, obwohl die rechtliche Grundlage für die Ruhegehaltsansprüche ausweislich der Satzung der Pensionskasse nicht das Dienstverhältnis, sondern die durch Eingehung eines Versicherungsvertrags mit der Kasse begründete Mitgliedschaft bei der Pensionskasse ist.

Hier wird richtig ausgeführt, daß ebenso wie das Gehalt für die Zeit der dienstlichen Tätigkeit so das Ruhegehalt für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Dienste der wirtschaftlichen Versorgung der Angestellten dienen soll. Die Ansprüche auf Gehalt und Ruhe-

[93]) RGZ. Bd. 57 S. 7.

[94]) Urteil vom 13. 6. 1928 in RAGE. Bd. 2 S. 61, in SV. 1928 S. 300.

geld stehen daher nicht nur in einem zufälligen äußeren, sondern in einem nahen inneren und deshalb unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang im Sinne des § 3 Abs. 1 ArbGG.[95])

Andere Beispiele geben folgende Fälle: Ein Arbeitgeber, sagen wir Inhaber eines Lebensmittelgeschäftes, bietet seinen Arbeitnehmern Waren zu einem Vorzugspreise an, der nur für sie bestimmt ist. Ein Arbeitnehmer macht von dieser Vergünstigung Gebrauch und kauft Waren zu dem Vorzugspreise. Die Waren sind verdorben. Dann stehen der Lohnanspruch des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis und der Gewährleistungsanspruch (Wandlung, Minderung) aus dem Kaufvertrage in unmittelbarem wirtschaftlichem Zusammenhang. Arbeitsverhältnis und Kaufvertrag bilden bei dieser Sachlage ein einheitliches tatsächliches Verhältnis und dienen einheitlichen Zwecken einer Partei, des Arbeitnehmers, nämlich der Lebenserhaltung durch Erwerb von Gütern. Das Verhältnis von Kauf- und Arbeitsvertrag ist auch als einheitliches gewollt, wie die Gewährung des Vorzugspreises nur für die Arbeitnehmer ergibt, von der der Arbeitnehmer dieses Arbeitgebers Gebrauch gemacht hat. Lohn- und Gewährleistungsanspruch des Arbeitnehmers können daher nach § 2 bzw. § 3 ArbGG zusammen vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

Anders liegt der Fall, wenn der Arbeitnehmer oder noch besser ihn verpflichtend seine Frau im Rahmen des § 1357 BGB Lebensmittel bei dem Arbeitgeber (Warenhaus) wie jeder andere Kunde einkauft, ohne von dem Vorzugspreis für die Arbeitnehmer Gebrauch zu machen. Mag man auch hier noch die Einheitlichkeit des Zwecks wie oben bejahen, so fehlt doch sicherlich der Umstand, daß beide Geschäfte von den Parteien auch als einheitliche, d. h. als miteinander verquickt gewollt sind.

Wenn der Arbeitgeber von einem Angestellten ein Darlehn aufnimmt, um damit das Weiterbestehen des Betriebes zu ermöglichen, liegt wieder unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang zwischen Lohn- und Darlehnsanspruch des Arbeitnehmers vor, denn Arbeitsverhältnis und Darlehnshingabe bilden ein einheitliches tatsächliches Verhältnis, sie dienen beide einheitlich den Zwecken des Arbeitgebers, seinen Betrieb zu erhalten und fortzuführen, in diesem Sinne sind sie auch von den Parteien als einheitlich gewollt.

Unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang fehlt dagegen, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein Gelegenheitsdarlehn gibt, z. B. das Dienstmädchen hilft der Hausfrau mit Kleingeld zur Bezahlung einer Lieferrechnung aus. Hier dienen Arbeitsverhältnis und Darlehn nicht einheitlichen Zwecken, denn jenes unterstützt die

---

[95]) Anders muß der Anspruch auf Ruhegehalt natürlich dann gewertet werden, wenn für ihn, wie zumeist, die ganze oder doch eine gewisse vorangegangene Arbeitszeit des Arbeitnehmers in einem Arbeitsverhältnis die Grundlage bildet. Dann handelt es sich um einen Anspruch, der in dem früheren Arbeitsverhältnis wurzelt und für den dieses Arbeitsverhältnis kraft Nachwirkung gilt, d. h. es ist ein arbeitsrechtlicher Anspruch, der bereits auf Grund des § 2 Ziff. 2 ArbGG. obligatorisch der Arbeitsgerichtsbarkeit untersteht.

Hausfrau in der Besorgung des Haushalts, dieses soll sie einer einmaligen vorübergehenden Geldschwierigkeit entheben.[96])

Als Ergebnis kann somit festgestellt werden, daß unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang zwischen einem Anspruch, der nach § 2 Ziff. 1–4 ArbGG der Arbeitsgerichtsbarkeit untersteht, und einem ihr nicht unterfallenden, welche beide zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen, dann vorhanden ist, wenn beide Ansprüche aus einem tatsächlichen Verhältnis entspringen, welches einheitlichen Zwecken der Parteien oder einer von ihnen dient und von den Parteien als einheitliches gewollt ist.

2. Anders muß notwendigerweise das Ergebnis der Frage sein, wann zwischen einem Anspruch eines Arbeitgebers oder Arbeitnehmers gegen Dritte und einem arbeitsrechtlichen Anspruch im Sinne des § 2 Ziff. 1–4 ArbGG unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang besteht. Denn was für den oben bereits behandelten Fall der Ansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Untersuchung erleichterte, daß nämlich bereits zwischen ihnen ein Rechtsverhältnis bestand, welches wirtschaftlich weiter ausgedehnt wurde, fehlt hier gerade. Es muß fehlen, da Dritter jemand ist, welcher nicht Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ist. Gleichwohl muß aber, wenn überhaupt ein Zusammenhang gegeben sein soll, irgendeine Beteiligung des Dritten an dem Arbeitsverhältnis, welches letzten Endes die Grundlage für den arbeitsrechtlichen Anspruch bildet, gegeben sein. Sie darf aber nie – und daran ist stets festzuhalten – eine rechtliche Beteiligung (z. B. Interzession) sein, sondern nur eine tatsächliche. Daher darf der Dritte nicht an den Rechten und Pflichten des Arbeitsverhältnisses teilnehmen, sondern höchstens an den tatsächlichen Vor- und Nachteilen, z. B. wenn ein Dritter noch neben dem Arbeitgeber die Arbeitskraft nützt, ohne daß der Arbeitnehmer gerade ihm, dem Dritten, dazu verpflichtet wäre, oder wenn ein Dritter für den Arbeitgeber den Lohn zahlt, ohne dazu verpflichtet zu sein. Das sind Fälle, wo zwischen beiden Ansprüchen, dem arbeitsrechtlichen und dem gegen den Dritten gerichteten nichtarbeitsrechtlichen, wirtschaftlicher Zusammenhang besteht.

Auch hier wird wiederum unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang erfordert. Wenn daher wirtschaftlicher Zusammenhang dann vorliegt, wenn ein Dritter an Vor- und Nachteilen des Arbeitsverhältnisses teilnimmt, so liegt unmittelbarer, d. h. wie oben gezeigt ein besonders enger wirtschaftlicher Zusammenhang dann vor, wenn der Dritte besonders nahe an den Vor- und Nachteilen teilnimmt. Und auch hier wird man entsprechend den Ausführungen zu 1 (vgl. oben S. 74) als das maßgebende Moment dieser Unmittelbarkeit ansehen müssen, daß die Teilnahme des Dritten an den

[96]) Weitere Beispiele vgl. unten S. 79 ff. bei Erörterung der einzelnen unerlaubten Handlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und zwischen Arbeitnehmern untereinander.

Vorteilen und Lasten des Arbeitsverhältnisses von den Parteien gewußt und gewollt ist.

Zur Erläuterung ein Beispiel: Unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang würde vorliegen zwischen Arbeitslohn- und Werklohnanspruch, wenn die Eltern ihre in der Hausschneiderei erfahrene Hausangestellte ihrer Tochter in deren Haushalt zur Anfertigung von Hausgarderobe „ausborgen". Denn hier nimmt die Tochter an dem Vorteil des Arbeitsverhältnisses teil, das zwischen ihren Eltern und der Hausangestellten besteht; sie benutzt die Arbeitskraft der Hausangestellten mit und diese Mitbenutzung ist von den Parteien gewußt und gewollt.

Als Ergebnis dieses Teils ist festzustellen, daß ein unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang zwischen einem arbeitsrechtlichen Anspruch im Sinne des § 2 Ziff. 1—4 ArbGG und einem der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht unterstehenden Anspruche gegen Dritte gegeben ist, wenn der Dritte an den Vor- und Nachteilen des Arbeitsverhältnisses teilnimmt, und diese Teilnahme von allen gewußt und gewollt ist.

2. Titel.

Der Begriff des Zusammenhangs in § 2 ArbGG.

Im Gegensatz zu § 3 ArbGG wird in § 2 Ziff. 2 und 3 Zusammenhang schlechthin verlangt. Nur der Zusammenhang einer unerlaubten Handlung mit dem Arbeits- oder Lehrverhältnis wird hier gefordert. Der Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis selbst trägt seinen arbeitsrechtlichen Charakter stets an der Stirn, während der Anspruch aus einer unerlaubten Handlung als außerkontraktlicher an sich mit dem Arbeitsverhältnis nichts zu tun zu haben braucht. Die Aufstellung des Zusammenhangserfordernisses erfolgte aber, weil im Zusammenhange mit dem Arbeitsverhältnis geschehene unerlaubte Handlungen auch arbeitsrechtliche sind, somit Anspruch darauf haben, der Arbeitsgerichtsbarkeit unterstellt zu werden.

Beide Bestimmungen, die Ziffer 2 und die Ziffer 3 des § 2 ArbGG lauten in der Vorschrift über den Zusammenhang gleich; die folgenden Ausführungen gelten daher für beide.

Da beide Bestimmungen nur Zusammenhang schlechthin fordern, besteht kein Anlaß anzunehmen, daß entgegen den Worten des Gesetzes ein nur rechtlicher oder nur unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang erfordert würde, so wie die Rechtsprechung zu § 33 ZPO, obwohl auch diese Vorschrift nur Zusammenhang schlechthin verlangt, doch rechtlichen Zusammenhang für erforderlich hält. In Fällen des § 2 ArbGG dürfte somit ein bloß tatsächlicher Zusammenhang genügen, d. h. der Zusammenhang ist bereits gegeben, wenn man sagen kann, daß der Täter ohne das Arbeitsverhältnis die Tat nicht begehen konnte und aus diesem Grunde der Anspruch aus der unerlaubten Handlung als ein arbeitsrechtlicher bezeichnet werden muß. Es genügt hier, wenn das Arbeitsverhältnis

zur Entstehung der unerlaubten Handlung den **Anlaß** gegeben hat. So ließe sich etwa der objektive arbeitsrechtliche Gehalt charakterisieren, der der unerlaubten Handlung innewohnen muß. Das will allerdings nicht besagen, daß nun jede innerhalb dieses Rahmens begangene unerlaubte Handlung der Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden untersteht, sondern man wird einschränkend daneben das subjektive Erfordernis aufstellen müssen, daß die unerlaubte Handlung selbst sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen, daß ihre Begehung durch das Bestehen des Arbeitsverhältnisses **motiviert** sein muß. Dabei macht es jedoch keinen Unterschied, ob das Arbeitsverhältnis noch besteht oder bereits aufgelöst ist, da ebenso wie für Vertragsansprüche auch für die Motivierung der unerlaubten Handlung der Gedanke der Nachwirkung des Arbeitsverhältnisses anzuerkennen ist. Entscheidend ist, ob die unerlaubte Handlung in dem früheren Arbeitsverhältnis ihren Ursprung hat, d. h. dieses frühere Arbeitsverhältnis Anlaß und Motiv zur Begehung der Tat war.[97]) Es genügt daher nicht, wenn das Arbeitsverhältnis die Parteien zwingt, in einem Raume zusammenzuarbeiten, und nun von der einen Partei eine unerlaubte Handlung gegenüber der anderen begangen wird. So betrachtet läge nur ein zufälliger Zusammenhang vor, den die EntwBegr. (S. 24) mit Recht ausdrücklich ablehnt. Es muß vielmehr diese unerlaubte Handlung ihren Grund im Arbeitsverhältnis selbst haben, durch das Arbeitsverhältnis veranlaßt und motiviert worden sein.[98]) Anders ausgedrückt: Die einzelne unerlaubte Handlung darf, um als arbeitsrechtliche gewertet zu werden, von den Parteien nur in ihrer **Eigenschaft** als Arbeitgeber und Arbeitnehmer begangen sein und nur in dieser Eigenschaft begangen werden können.[99])

3. Titel.

Der einheitliche Begriff des Zusammenhangs im Arbeitsgerichtsgesetz.

Der Zusammenhangsbegriff ist, wie oben festgestellt wurde, kein einheitlicher. Er besteht einmal zwischen Rechtlichem und zum anderen

---

[97]) Ebenso **Flatow-Joachim**, ArbGG., Anm. 11 zu § 2, S. 58; aA. LG. Essen vom 30. 3. 1928 in SB. 1928 S. 196.

Ob man jedoch — wie es das LG. Essen tut — das Vorliegen eines Zusammenhanges zwischen einem bereits erloschenen Arbeitsverhältnis und einer nach Auflösung des Dienstverhältnisses begangenen unerlaubten Handlung begrifflich schon dann als ausgeschlossen ansehen muß, wenn beide Vorgänge **zeitlich** nicht zusammenfallen, erscheint doch sehr bedenklich. M. E. kommt es hier nicht so sehr auf das zeitliche Zusammentreffen, als vielmehr auf die innere Kausalität der Vorgänge an, so daß der Zusammenhang zu bejahen ist, wenn festgestellt werden kann, daß das früher bestandene Arbeitsverhältnis bzw. die Tatsache seines Abschlusses die unerlaubte Handlung motiviert hat.

[98]) Farblos und daher mißverständlich **Samter**, ArbGG., S. 6 und 7.

[99]) Es ist daher gefährlich, wenn z. B. das LArbG. Darmstadt in seinem Urteil vom 19. 10. 1927 (in ArbBeil. 1927 S. 256) — sachlich richtig, aber unscharf — davon spricht, daß bereits ein „loser“ oder „mittelbarer“ Zusammenhang der unerlaubten Handlung mit dem Arbeitsverhältnis zur Bejahung arbeitsgerichtlicher Zuständigkeit genüge. In praxi werden gleichwohl immer wieder Grenzfälle auftauchen, die zu Zweifeln Anlaß geben; so vgl. die Beispiele unten S. 80 ff. und S. 85 bei Erörterung der einzelnen unerlaubten Handlungen.

zwischen Tatsächlichem, in der Welt der Tatsachen und in der Rechtsordnung. Es ist daher nicht möglich, den Zusammenhangsbegriff des Arbeitsgerichtsgesetzes durch einen beides umfassenden Oberbegriff zu erläutern, da dieser, der Ungleiches in sich vereinigen wollte, notgedrungen farblos und damit praktisch unbrauchbar sein würde. Es gibt daher keinen Begriff des Zusammenhangs im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes, sondern nur einen solchen im Sinne des § 2 und einen solchen im Sinne des § 3 ArbGG.

3. Kapitel.
Die arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen innerhalb der Dienststreitigkeiten.

Nachdem so klargestellt wurde, was das Arbeitsgerichtsgesetz unter Zusammenhang im Einzelfall, insbesondere im § 2 ArbGG versteht, kann wieder an den Ausgangspunkt zurückgegangen werden, zu der Frage, welche unerlaubten Handlungen im einzelnen solche des § 2 Ziff. 2 ArbGG sind. Diese Bestimmung stellt weitaus das größte Kontingent an Deliktsprozessen. Es ist jedoch unmöglich, jede Streitigkeit aus unerlaubter Handlung, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer je entsteht, zu erläutern. Die Darstellung wird daher auf die wichtigsten und häufigsten Fälle unter Hervorhebung der maßgebenden Gesichtspunkte an Hand der Judikatur beschränkt. Die unerlaubten Handlungen müssen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegeneinander begangen sein und mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, d. h. das Arbeitsverhältnis muß der Anlaß und das Motiv zur Tat in dem oben entwickelten Sinne gewesen sein, die von dem Täter nur in seiner Eigenschaft gerade als Partei des Arbeitsverhältnisses begangen werden konnte. Bei jeder Untersuchung im Einzelfalle des § 2 ArbGG sind daher drei Fragen zu stellen:

1. Ist die Tat eine unerlaubte Handlung im Sinne des bürgerlichen Rechts?
2. Ist sie von den Parteien des Arbeitsverhältnisses gegeneinander begangen?
3. Ist die Tat gerade durch das Bestehen dieses Arbeitsverhältnisses veranlaßt und motiviert?

Liegen diese Voraussetzungen vor, so ist eine arbeitsrechtliche unerlaubte Handlung im Sinne des § 2 Ziff. 2 ArbGG gegeben. Hier kommen folgende Fälle in Frage: Der Lehrherr überschreitet sein Züchtigungsrecht; der Arbeitgeber macht verbotene oder unrichtige Eintragungen in Quittungskarten, Steuerkarten, Arbeitsbücher usw. Ferner Fälle, wo der Arbeitgeber seine Stellung gegenüber weiblichen Angestellten mißbraucht.[100]) Es widerspricht den guten Sitten, einem Arbeitnehmer ein gutes Zeugnis auszustellen und dann auf Anfrage

[100]) Man entsinne sich, daß dieser Fall es gerade war, welcher bei der Schaffung des Arbeitsgerichtsgesetzes im Sozialpolitischen Ausschuß des Reichstags zur Ausdehnung der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit auf die unerlaubten Handlungen im Rahmen der Dienststreitigkeiten führte (vgl. oben S. 9).

seine Leistung und Führung in nicht erweislich wahrer Weise herabzusetzen. Auch der Fall, daß der Arbeitnehmer Betriebsgeheimnisse verrät, gehört hierher, z. B. wenn ein Prokurist während der Dauer des Dienstverhältnisses die Einkaufsquellen seines Arbeitgebers verrät.[101]) Ferner wenn der Arbeitgeber es unterläßt, seinen Verpflichtungen aus dem Vertrage nachzukommen, die ihm nach den §§ 618 BGB, 62 HGB, 120a GewO auferlegt sind, insbesondere wenn er dadurch gegen ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB verstößt[102]), also wenn der Arbeitgeber unterläßt, die Geschäftsräume oder die für den Geschäftsbetrieb bestimmten Einrichtungen so einzurichten und zu unterhalten oder den Geschäftsbetrieb und die Geschäftszeit so zu regeln, daß der Arbeitnehmer gegen eine Gefährdung seiner Gesundheit, soweit die Natur des Betriebes es gestattet, geschützt ist.[103]) Vor allem wahren Diebstahl und Unterschlagung dann den vom Gesetz geforderten Zusammenhang, wenn sich der Täter an dem ihm auf Grund gerade des Arbeitsverhältnisses anvertrauten Eigentum des Arbeitgebers vergreift.

Ferner kann sich die Niederlegung der Arbeit (Streik) am 1. Mai aus Anlaß der sog. Maifeiern neben der Vertragsverletzung als ein Delikt (§ 826 BGB) darstellen, wenn die Arbeiter über die Zulässigkeit ihrer Handlungsweise nicht mehr gutgläubig waren.[104])

In allen diesen Fällen ist der vom Gesetz geforderte Zusammenhang unzweifelhaft gegeben, da es sich mehr oder weniger um Fälle handelt, die sich unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis ergeben.

Auch in den folgenden Beispielen wird man ihn noch bejahen können: Ein entlassener Arbeiter lauert dem Arbeitgeber außerhalb der Fabrik aus Rache auf, weil er von ihm entlassen worden war, und verletzt ihn. Aeußerer Anlaß zur Tat war das Arbeitsverhältnis, genauer seine Beendigung durch die vom Arbeitgeber ausgesprochene Entlassung. Der Aerger hierüber war zugleich Motiv zur Begehung der unerlaubten Handlung; beides konnte nur aus einem Arbeitsverhältnis dieses Arbeitgebers mit diesem Arbeitnehmer entstehen. Anders wenn der Arbeitnehmer sich einer Beraubung und Körperverletzung ohne Rücksicht auf die Person des Verletzten, welcher zufällig der Arbeitgeber ist, schuldig macht. Hier war das Arbeitsverhältnis zwischen beiden weder Anlaß noch Motiv; der Arbeiter wollte einen Raub begehen, für den das Bestehen des Arbeitsver-

---

[101]) RAG. vom 16. 1. 1929 in BenshS. Bd. 5 S. 138.

[102]) Hierhin gehören also vor allem die strafrechtlichen Delikte, soweit sie als Schutzgesetze i. S. des § 823 Abs. 2 BGB. anerkannt sind. Auch § 618 BGB. selbst ist ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB., vgl. Staudinger, Anm. I, c zu § 618 BGB. und Anm. III, A, 2, c, zu § 823 BGB.

[103]) Vgl. RAG. vom 26. 10. 1929 in SB. 1930 S. 43. Bei dem Ausharren im gesundheitsschädlichen Dienstverhältnis ist auch die Frage zu prüfen, ob und inwieweit ein konkurrierendes Verschulden des Arbeitnehmers besteht (§ 254 BGB.). Vgl. zu dieser Frage und zu den Problemen der Beweislast im Falle eines Prozesses das Urteil des RAG. vom 22. 8. 1929 in BenshS. Bd. 6 S. 610, in SB. 1929 S. 640.

[104]) Vgl. dazu oben S. 54 f.

hältnisses keine Rolle spielt. Dasselbe gilt, wenn der Arbeiter aus privaten Gründen dem Arbeitgeber auflauert, weil er auf Grund des Arbeitsverhältnisses weiß, wann dieser die Fabrik zu verlassen und welchen Weg er zu nehmen pflegt. Er fällt über ihn her und verletzt ihn. Das Bestehen des Arbeitsverhältnisses ist hier ebenfalls ohne Belang. Die Tat war durch private Gründe motiviert. Die Tatsache, daß er dem Arbeitgeber an einer bestimmten Stelle auflauert, weil er durch das Arbeitsverhältnis weiß, daß der Arbeitgeber hier entlang zu gehen pflegt, berührt nicht die Tat als solche, ihr Motiv, sondern die Art ihrer Begehung, welche grundsätzlich für ihre arbeitsrechtliche Natur unerheblich ist. Anlaß und Motiv zur Tat — welche beide zur Charakterisierung der unerlaubten Handlung als einer arbeitsrechtlichen ausschlaggebend sind — waren unstreitig private Gründe, sie allein reizten zur Begehung der Tat. Die Tatsache, daß der an sich zur Tat entschlossene Arbeiter sich auf Grund seiner durch das Arbeitsverhältnis erworbenen Kenntnisse des Weges des Arbeitgebers entsann, tritt demgegenüber zurück. Diese Kenntnis war nicht selbst Anlaß und Motiv zur Begehung der Tat, ist auch nicht eine Kenntnis, die nur auf Grund des Arbeitsverhältnisses hätte erworben werden können.

Das bildet den Unterschied zu dem folgenden Fall: Ein in die häusliche Gemeinschaft aufgenommener Dienstbote stiehlt nach beendigtem Arbeitsverhältnis Sachen des früheren Arbeitgebers aus dessen Wohnung. Die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts für eine Streitigkeit aus der unerlaubten Handlung ist zu bejahen, wenn festgestellt werden kann, daß erst die durch das Dienstverhältnis vermittelte Kenntnis der Wertsachen, auch die Ortskenntnis zu der Tat Anreiz gegeben hat.[105]) Der Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis fehlt, wenn der entlassene Dienstbote bei dem Arbeitgeber einbricht, ohne zu wissen, daß es sich um die Wohnung seines früheren Arbeitgebers handelt oder ohne überhaupt durch Kenntnisse aus seiner früheren Tätigkeit dazu gereizt worden zu sein.[106]) Einen anderen Grenzfall bildet folgendes Beispiel: Zwei Arbeiter schlagen sich aus unstreitig privaten Gründen (Eifersucht) in den Räumen der Fabrik. Der zufällig vorbeikommende Arbeitgeber sucht beide zu trennen, der eine Arbeiter schlägt aber blindlings um sich und verletzt den Arbeitgeber. Auch hier liegt m. E. eine arbeitsrechtliche

---

[105]) Daß es nicht erforderlich ist, daß zur Zeit der Rechtsstreitigkeit die Parteien noch Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind, wenn die unerlaubte Handlung nur in dem früheren Arbeitsverhältnis ihren Ursprung hat, betonen auch Flatow-Joachim, ArbGG., Anm. 11 zu § 2 S. 58. So gehört die Klage aus sittenwidriger Auskunftserteilung (oben S. 79—80) auch dann vor das Arbeitsgericht, wenn der frühere Arbeitnehmer jetzt arbeitslos oder selbständig, oder der Beklagte jetzt nicht mehr Arbeitgeber sondern inzwischen unselbständiger Angestellter geworden ist.

[106]) Z. B. der herrschaftliche Gärtner, welcher immer nur in einem besonderen Gärtnerhause gewohnt hat, bricht im Schloß des Arbeitgebers ein, weil er dort Wertgegenstände vermutet.

unerlaubte Handlung vor. Zwar ist der Zusammenhang nicht darin zu finden, daß der Arbeiter den Arbeitgeber in den Räumen der Fabrik verletzte. Das Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber war für den Arbeiter, der blind um sich schlug, weder Anlaß noch Motiv, um gerade den Arbeitgeber zu verletzen. Der Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis ist aber gleichwohl gewahrt aus einem früheren Verhalten und zwar aus dem des Arbeitgebers. Dieser mischte sich in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber, als Autoritätsperson für beide Streitenden in den Kampf ein; er wollte für Ruhe sorgen. Ruhe wollte er in seinen Arbeitsräumen haben, Ruhe sollte aber auch zwischen seinen Arbeitern herrschen, damit ein gedeihliches Zusammenarbeiten gewährleistet sei und damit der Produktionszweck gesichert sei. Sicherlich war also für den Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis (neben der Tatsache natürlich, daß sich die beiden Arbeiter stritten) Anlaß und Motiv, um sich in den Streit einzumischen. Es muß genügen, wenn auf Seiten des durch die unerlaubte Handlung Verletzten der Zusammenhang der unerlaubten Handlung mit dem Arbeitsverhältnis gewahrt wird, obwohl ja die Tat selbst nicht von ihm, sondern von dem Täter, hier dem Arbeiter, ausgeht. Daß das Ergebnis richtig ist, ergibt die Ueberlegung, daß der Arbeitgeber sicherlich gänzlich uninteressiert geblieben wäre, wenn er auf einem Spaziergange außerhalb der Fabrik gesehen hätte, daß sich diese beiden Arbeiter auf der Straße aus demselben Anlaß schlugen. Man kann sich sehr gut vorstellen, daß die ersten Worte des Arbeitgebers zu den sich in der Fabrik Streitenden waren: „Macht das draußen außerhalb der Fabrik ab!" Das Einmischen des Arbeitgebers war also durch das Arbeitsverhältnis bedingt, dieses wirkte sich nicht, wie man es sonst vielleicht zu betrachten gewohnt ist, negativ aus, d. h. reizt zur Begehung der unerlaubten Handlung an, sondern positiv, d. h. wollte sie verhüten. Verhütet werden sollte allerdings die unerlaubte Handlung gegenüber dem anderen Arbeiter, eine nichtarbeitsrechtliche unerlaubte Handlung, die Verhütungshandlung selbst war veranlaßt und motiviert durch das Arbeitsverhältnis, hierbei geschah die unerlaubte Handlung gegenüber dem Arbeitgeber, die sich somit als arbeitsrechtliche darstellt.

Ein Fall des § 2 Ziff. 2 ArbGG liegt auch vor, wenn der in der Gastwirtschaft vom Arbeitnehmer aufgesuchte Arbeitgeber die Lohnzahlung verweigert und den Arbeitnehmer deswegen sogar mißhandelt oder umgekehrt. Es fehlt an dem erforderten Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitgeber bei irgendeiner politischen Versammlung mit den Erschienenen in Wortwechsel gerät und dabei Tätlichkeiten von einem seiner Arbeitnehmer gegen ihn oder umgekehrt begangen werden, die auf die politischen Meinungsverschiedenheiten zurückzuführen sind.

Hat ein Arbeitgeber die an sich unberechtigte Kündigung eines Arbeitnehmers angenommen, fordert er aber dann andere Firmen auf, diesen Arbeitnehmer wegen Vertragsbruchs nicht einzustellen, so macht

er sich schadensersatzpflichtig[107]). Hält sonst ein Arbeitgeber einen anderen mit ihm in Wettbewerb stehenden Arbeitgeber von der Einstellung eines früheren Angestellten ab, so ist für die Frage der Sittenwidrigkeit seines Tuns entscheidend, ob er dabei in Verfolg seiner Interessen die Grenzen seiner wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit unter Nichtachtung lebenswichtiger Interessen des Arbeitnehmers überschritten hat.[108])

Wenn die Arbeitnehmer am 1. Mai gegen den erkennbaren Willen des Arbeitgebers feiern, ist eine Schadensersatzpflicht aus § 826 BGB begründet. Denn wenn die Arbeitsverträge die Arbeitsruhe am 1. Mai nicht ausdrücklich vorsehen, ist dieser Tag — da nicht gesetzlicher Feiertag — nach dem Vertrage nicht arbeitsfrei. Läßt der Arbeitsvertrag in der heutigen Zeit tariflicher Abreden die Streitfrage, ob Arbeitsruhe oder nicht, unentschieden, so ist auch für den einzelnen Arbeitnehmer einleuchtend, daß der 1. Mai laut Vertrag nicht als Feiertag zu gelten hat. Wenn nun die Arbeiter feiern, obwohl sie wissen, daß sie dabei den Arbeitsvertrag brechen, so tun sie das lediglich in Betätigung eines bewußten Machtkampfes mit dem Arbeitgeber.[109]) Sie verstoßen damit im gewollten Zusammenwirken gegen ihre Arbeitsverträge und wissen auch, daß sie damit den Arbeitgeber schädigen. Dann schädigen sie ihn aber auch vorsätzlich und gegen die guten Sitten, denn es widerspricht dem Billigkeitsgefühl aller gerecht Denkenden, eine bloße Machtfrage ohne Rücksicht auf bestehende Verträge so auszutragen, daß der Vertragsgegner erheblich geschädigt wird, und ohne daß andererseits die Förderung beachtlicher wirtschaftlicher Interessen den unmittelbaren Zweck des Vorgehens bildet[110]).

Zu beachten ist für die Streitigkeiten aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen, daß die Ausnahme der Ziffer 2 im Bezug auf die sachliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Erfinderstreitigkeiten sich auch für die unerlaubten Handlungen auswirken muß. Im Sinne der Ziffer 2 des § 2 ArbGG sollen nur solche Ansprüche aus Erfindungen vor die Arbeitsgerichte gelangen, welche lediglich auf Vergütung oder Entschädigung gerichtet sind. In den Fällen also, in denen ein Arbeitgeber die dem Arbeitnehmer geschützte Erfindung nach dessen Ausscheiden als Betriebserfindung mit unwesentlichen Abweichungen in Benutzung nimmt, gehört die dem Arbeitnehmer zustehende Patentverletzungsklage vor die ordentlichen Gerichte. Zwar handelt es sich um eine unerlaubte Handlung, die auch mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang steht, aber die Tatsache, daß es sich um eine Erfindung handelt, bewirkt für die Streitigkeit aus

---

107) RAG. vom 10. 4. 1929 in BenshS. Bd. 5 S. 529, in SV. 1929 S. 272.

108) RAG. vom 9. 2. 1929 in RAGE. Bd. 3 S. 174.

109) Vgl. dazu oben S. 54 f., wo der Fall so gewählt war, daß die Arbeiter sogar streikten, um vom Arbeitgeber die Anerkennung der Arbeitsruhe am 1. Mai zu erzwingen. Hier handelt es sich um den Fall, daß die Arbeiter am 1. Mai einfach nicht kommen.

110) OLG. Breslau vom 10. 2. 1926 in ArbBeil. 1926 S. 19.

unerlaubter Handlung dieselbe Ausnahme wie für Streitigkeiten aus dem Vertragsverhältnis.[111])

4. Kapitel.

Die arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen innerhalb der Gruppenstreitigkeiten.

Endlich sind noch die Gruppenstreitigkeiten des § 2 Ziff. 3 ArbGG zu behandeln. Sie bieten gegenüber der Ziffer 2 keine Besonderheiten, da der Unterschied im wesentlichen nur in der veränderten Parteirolle liegt. Statt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern handelt es sich hier um die „bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten nur zwischen Arbeitnehmern aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeits- oder Lehrverhältnis im Zusammenhang stehen". Daß der Begriff des Zusammenhangs an dieser Stelle dem der Ziffer 2 entspricht, wurde bereits gesagt. Daß andererseits der Begriff des Arbeitsverhältnisses an dieser Stelle gar nichts anderes als ein rein tatsächliches Lebensverhältnis sein kann, folgt daraus, daß zwischen den einzelnen Arbeitnehmern kein Vertrag zu bestehen pflegt.[112]) Arbeitsverhältnis ist also hier die tatsächliche Zusammenarbeit mehrerer Arbeiter, zu der sie sämtlich einzeln ihrem Arbeitgeber gegenüber verpflichtet sind.

Beispiele dieser Arten unerlaubter Handlungen wären folgende Fälle: Unstimmigkeiten und daraus resultierende Tätlichkeiten innerhalb der Belegschaft. Auch hier muß man jedoch wie stets sehr wohl unterscheiden, was den Anlaß zu den Tätlichkeiten gab, d. h. ob der erforderliche Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gewahrt ist. Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte wird gegeben sein, wenn etwa zwei Arbeitnehmer bei der Arbeit an derselben Maschine sich gegenseitig Faulheit oder schlechtes Arbeiten vorwerfen und aus diesem Grunde handgreiflich werden, nicht aber wenn dieselben Arbeiter aus Eifersuchtsszenen vom Tanzboden, aus Aerger über Verluste beim Kartenspiel, aus privater Rache wegen Familienangelegenheiten unerlaubte Handlungen gegeneinander begehen. Daher ist der von Baumbach (ArbGG S. 28) genannte Fall: Ein Arbeiter verletzt den anderen mit dem Arbeitsgerät, in dieser dürftigen Form unbrauchbar. Denn nicht die Tatsache, daß das Arbeitsverhältnis die beiden zusammengeführt hat, oder daß der eine gerade ein Arbeits-

---

[111]) Alexander-Katz in NZfA. 1927 Sp. 443. Der Fall, daß bei Patentverletzung lediglich auf Schadensersatz geklagt wird, kommt für die Praxis nicht in Betracht, weil Unterlassungsanspruch, Rechnungslegungsanspruch und Schadensersatzanspruch miteinander verbunden werden. Es bedarf daher keiner Erörterung darüber, daß bei Ansprüchen auf Entschädigung für eine Angestelltenerfindung hiermit nicht der Schadensersatz wegen Patentverletzung gemeint ist. Der Ausdruck „Entschädigung", der neben dem Ausdruck „Vergütung" gebraucht ist, soll sich offensichtlich auf die Diensterfindung beziehen, bei der der Angestellte als Erfinder anzusehen ist, aber dennoch häufig ein Anspruch auf besonderes Entgelt besteht.

[112]) Denkbar ist natürlich auch ein Vertragsverhältnis unter den Arbeitern; man denke etwa an die Arbeitskolonne, welche sich durch ihren Führer zu verdingen pflegt.

gerät als Waffe genommen hat, ist ausschlaggebend, sondern der Grund der Zwistigkeit selbst muß aus dem Arbeitsverhältnis resultieren, der Streit muß durch das Arbeitsverhältnis motiviert sein. Daher ist das ebendort gegebene Beispiel für ein Nichtvorliegen des vom Gesetz verlangten Zusammenhangs mit dem Arbeitsverhältnis wenn ein Arbeitnehmer den anderen in der gemeinsamen Schlafstelle mit dem Arbeitsgerät erschlägt, ebenso unbrauchbar, da es auch auf den Ort, wo die unerlaubte Handlung begangen wird, ob auf der Arbeitsstelle oder außerhalb der Fabrik nicht ankommt.

Der soeben aufgestellte Satz, daß die Benutzung eines Arbeitsgeräts als Mittel der Körperverletzung usw. nicht ausschlaggebend ist, um die so begangene unerlaubte Handlung zu einer arbeitsrechtlichen zu qualifizieren, kann nicht von allgemeiner Bedeutung sein. Auch hier gibt es Grenzfälle, die zu Zweifeln Raum lassen. Wenn etwa ein Arbeitnehmer, um seine private Rache, die also nicht aus dem Arbeitsverhältnis resultiert, zu kühlen, Arbeitsgeräte seines Gegners zerstört oder beschädigt, damit dieser sich bei ihrem Gebrauch verletze, wenn er Schutzvorrichtungen an einer Maschine entfernt, den Hammerstiel lockert, oder ihm bei der Ausgabe von Material bewußt schlechte Stücke, etwa einen schadhaften Bohrer liefert, welche im Gebrauch zerspringen und ihn verletzen, oder wenn er etwa einem Glasschleifer in den Tropftank statt des zur Anfeuchtung des Schleifsandes bestimmten Wassers ätzende Säure füllt, die den Arbeiter oder seine Kleidung verbrennen. In einem solchen Falle wird man wohl auch zweckmäßig eine arbeitsrechtliche unerlaubte Handlung annehmen, wenn auch nicht das Arbeitsverhältnis das Motiv zu ihrer Begehung war. Wohl aber war gerade diese vom Arbeiter gewählte Art der Begehung nur im Rahmen des Arbeitsverhältnisses möglich, in dieser Weise konnte der Täter die unerlaubte Handlung nur in seiner Eigenschaft als Arbeiter und insbesondere in der Eigenschaft als Arbeitskollege gerade des Geschädigten begehen. Daher rechtfertigt sich in so krassen Fällen wohl der Satz, daß Zusammenhang im Sinne des § 2 ArbGG nicht nur besteht, wenn das Arbeitsverhältnis Motiv zur Begehung der unerlaubten Handlung war, sondern auch dann, wenn es die Handhabe bot, die unerlaubte Handlung in der gewählten Art und Weise, d. h. im Verlauf des Arbeitsprozesses zu begehen.

Andere zweifellose Fälle sind Diebstahl aus Garderobenschränken, Unterschlagung des für den Mitarbeiter empfangenen Lohns, Verletzung eines Streikbrechers durch Streikende oder auch seine gewaltsame Hinderung am Betreten der Fabrik (vgl. oben S. 50 und dort Anm. 55).

Wichtige Fälle bilden folgende Tatbestände: Einem Arbeitnehmer wird gekündigt, er erhebt Einspruch bei der Betriebsvertretung. Diese behandelt den Einspruch nicht oder nicht ordnungsgemäß. Dann sind die schuldigen Mitglieder der Betriebsvertretung dem geschädigten Arbeitnehmer für die Unterlassung schadensersatzpflichtig. Insbesondere ist das anzunehmen, wenn dadurch ein Anschluß an die Organisation der Arbeitnehmer erzwungen werden sollte.

Die Verweigerung des Entlassungsschutzes für einen Andersorganisierten stellt einen Verstoß gegen die guten Sitten dar.[113]) Noch eher ist ein Schadensersatzanspruch eines Arbeitnehmers aus unerlaubter Handlung gegen die Betriebsratsmitglieder gegeben, wenn er aus dem Grunde der Nichtzugehörigkeit zu einer Organisation als zu derjenigen, der die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes angehören, auf direktes Verlangen des Betriebsrats von der Fabrikleitung entlassen worden ist.[114])

5. Kapitel.

Unerlaubte Handlungen und Erweiterungsklage.

Für die fakultative Zuständigkeit wurde gezeigt, daß nach § 3 ArbGG im Wege der Zuständigkeitserweiterung die Möglichkeit besteht, nichtarbeitsrechtliche unerlaubte Handlungen vor die Arbeitsgerichte zu bringen. Es bleibt noch nachzuweisen, welche unerlaubten Handlungen im einzelnen hierfür in Betracht kommen.

Hierbei sind die Fälle des § 3 Abs. 1 ArbGG, welcher die eigentliche Erweiterung der Zuständigkeit auf nichtarbeitsrechtliche Streitigkeiten kraft einseitigen Parteiwillens zuläßt (I), von denen des § 3 Abs. 2 ArbGG zu scheiden, wonach auf Grund von Vereinbarung auch die bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zwischen juristischen Personen des privaten Rechts und ihren gesetzlichen Vertretern vor die Arbeitsgerichte gebracht werden können (II).

I. § 3 Abs. 1 ArbGG bestimmt allgemein, daß Klagen, die nicht unter § 2 Ziff. 1–4 ArbGG fallen, auch bei den Arbeitsgerichten erhoben werden können, wenn der Anspruch mit einer bei einem Arbeitsgericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig werdenden Arbeitssache in rechtlichem oder unmittelbarem wirtschaftlichem Zusammenhang steht. Wie in dieser Vorschrift der Begriff des Zusammenhangs aufzufassen ist, wurde bereits gezeigt.

Beispiele für § 3 Abs. 1 ArbGG werden, wie oben dargelegt Fälle sein, wo eine Partei des Arbeitsverhältnisses gegen die andere wegen unerlaubter Handlung oder Vertragsverletzung aus § 2 ArbGG klagt und gegen solche Dritte, die als Mittäter, Anstifter oder Gehilfen zu der unerlaubten Handlung in Betracht kommen, vorzugehen wünscht. Zwischen dem arbeitsrechtlichen Anspruch gegen den Arbeitnehmer und dem nichtarbeitsrechtlichen gegen die Dritten besteht dann

[113]) LArbG. Elberfeld vom 30. 5. 1928 in SV. 1928 S. 549.

[114]) RGZ. Bd. 111 S. 199; RG. vom 8. 11. 1922 in NZfA. 1923 Sp. 321. Das LG. Altona geht sogar so weit zu sagen, daß selbst dann ein Belegschaftsbeschluß auf Ausschließung eines Mitarbeiters unter Streikandrohung unsittlich ist und zum Schadensersatz verpflichtet, wenn sich der Beweggrund nicht feststellen läßt. Dann hätten die übrigen Arbeiter ohne Recht „in ein fremdes Rechtsverhältnis" eingegriffen. Der Arbeitsvertrag des Ausgesperrten gehe nur ihn und seinen Arbeitgeber etwas an. In diesen Vertrag hätten sich die übrigen Arbeiter eingedrängt und durch Inaussichtstellen von Nachteilen für den Arbeitgeber die Aufhebung des Vertrages durchgesetzt. Ein solches Verhalten erfülle den Tatbestand des § 826 BGB. (Urteil ohne Datum) in JW. 1922 S. 1733 und in NZfA. 1923 Sp. 321).

rechtlicher Zusammenhang (vgl. oben S. 70). Der an sich seltene Fall, daß zwischen einem arbeitsrechtlichen und einem nichtarbeitsrechtlichen Anspruch aus unerlaubter Handlung gegen ein und denselben Arbeitnehmer rechtlicher Zusammenhang und damit die Möglichkeit der Zuständigkeitserweiterung besteht, wurde oben (S. 69) an dem Beispiel der Unterschlagung des Kassierers gezeigt. Ein Beispiel unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhangs zwischen einem arbeitsrechtlichen Vertragsanspruch und einem nichtarbeitsrechtlichen Anspruch aus unerlaubter Handlung bietet folgender Fall: Ein Fabrikant klagt gegen eine Heimarbeiterin auf Rückgabe eines ihr zur Bearbeitung übergebenen und angeblich nicht zurückgelieferten Stückes Stoff. Die Beklagte erhebt Widerklage auf Schadensersatz aus § 823 Abs. 1 BGB, weil sie infolge eines vom klagenden Arbeitgeber zu vertretenden Verschuldens bei Ablieferung von Arbeiten auf der Treppe zu dem für die Abnahme der Arbeiten bestimmten Raum gefallen sei und sich dadurch eine Fußverletzung zugezogen habe. Ein anderer Fall für die gleiche Frage: Ein Arbeiter klagt gegen seinen Arbeitgeber einen ihm seiner Meinung nach zu Unrecht vorenthaltenen Lohnbetrag ein und will damit auf Grund des § 3 ArbGG eine Klage verbinden, weil er auf dem Wege zur Arbeit in der Nähe des Fabrikgebäudes von dem Hunde des Arbeitgebers gebissen worden ist.[115]) Aber auch der umgekehrte Fall ist denkbar, wenn die wegen einer arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlung vor dem Arbeitsgericht Beklagten nach § 3 Abs. 1 ArbGG einen nichtarbeitsrechtlichen Anspruch, der nicht aus einer unerlaubten Handlung resultiert, kraft Zusammenhanges geltend machen. Wenn etwa die vom bestreikten Arbeitgeber auf Streikschadensersatz verklagten Mitglieder der Streikleitung — sie sind nicht Arbeitnehmer dieses Arbeitgebers — Widerklage erheben auf Ersatz von Reisekosten zu einer erfolglos gebliebenen Streikbeendigungsverhandlung, weil der Arbeitgeber sie zum Erscheinen aufgefordert habe.

II. Schließlich ist noch die Frage zu untersuchen, inwieweit gerade bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen zwischen juristischen Personen des privaten Rechts und ihren gesetzlichen Vertretern nach § 3 Abs. 2 ArbGG vor die Arbeitsgerichte gebracht werden können.

Wie bereits betont, brauchen die in Absatz 1 des § 3 ArbGG erforderten Zusammenhangsvoraussetzungen in Absatz 2, da nicht verlangt, nicht vorzuliegen. Jedoch wollen die Worte „bürgerliche Rechtsstreitigkeiten" auch nicht besagen, daß nunmehr jede nur mögliche bürgerliche Rechtsstreitigkeit kraft Vereinbarung der Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden unterstellt werden kann. Vielmehr wird man bei Erwägung der Aufgaben der Arbeitsgerichte insbesondere im Hinblick auf § 2 ArbGG, ferner aus der Stellung der Vorschrift und schließlich aus dem gesetzgeberischen Grunde zu der selbstverständlichen Einschränkung gelangen müssen, daß nur solche bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten gemeint sein können, die, wenn beide Par-

[115]) Beispiel von Siefart, ArbGG., S. 142.

teien, juristische Person und ihr gesetzlicher Vertreter, Arbeitgeber und Arbeitnehmer wären, zu den Arbeitssachen des § 2 Ziff. 2 ArbGG gehören würden. Denn wirtschaftlich und tatsächlich gesehen ist das Verhältnis zwischen ihnen in der Tat ein Arbeitsverhältnis.

Es erübrigt sich demnach, hier Einzelfälle anzuführen. Es kann auf die Ausführungen zu § 2 Ziff. 2 ArbGG verwiesen werden; die dort angeführten Tatbestände sind hier entsprechend zu übertragen.

Dritter Teil.

Die arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen bei vereinbartem Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Der letzte Teil soll der Untersuchung gewidmet sein, inwieweit sich durch den vom Gesetz für zulässig erklärten vereinbarten Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit gerade für die arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen Besonderheiten ergeben.

In einem einleitenden Teile ist zuerst zur Uebersicht einiges Allgemeine über die einzelnen vom Gesetz zugelassenen Möglichkeiten des vereinbarten Ausschlusses und ihre Wirkungen zu sagen (I). Sodann wird zu prüfen sein, ob ein vereinbarter Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit sich überhaupt auf Streitigkeiten aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen beziehen kann (II). Schließlich ist bei Bejahung dieser Frage für die einzelnen Arten der arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen festzustellen, welche Besonderheiten die Vereinbarung des Ausschlusses der Arbeitsgerichtsbarkeit bei ihnen auslöst (III).

I. Um eine Uebersicht über die vom Arbeitsgerichtsgesetz getroffenen Einrichtungen zum Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit zu gewinnen und zu ihrem Verständnis zu gelangen, mag zunächst kurz auf die historische Entwicklung eingegangen und untersucht werden, welche Ueberlegung den Gesetzgeber bei der Schaffung des heutigen Rechtszustandes im Gegensatz zu dem früheren leitete (A). Anschließend ist kurz eine Uebersicht dessen zu geben, was heute Gesetz geworden ist, und es sind im einzelnen die verschiedenen Möglichkeiten des vereinbarten Ausschlusses und ihre Wirkungen zu zeigen (B).

A. Nach dem vor dem Inkrafttreten des Arbeitsgerichtsgesetzes geltenden Recht war, da das Kaufmannsgerichtsgesetz nach der Streichung des 2. Absatzes des § 6 durch das Abänderungsgesetz vom 27. 11. 1922 (RGBl. I S. 887) überhaupt keine Schiedsverträge enthielt, das Gewerbegerichtsgesetz aber in § 6 Abs. 2 nur eine Bestimmung über die zur Rechtswirksamkeit von Schiedsverträgen erforderliche Zusammensetzung der Schiedsgerichte gab, ein wirksamer Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte durch Vereinbarung nur im Rahmen der Vorschriften der

ZPO über das schiedsgerichtliche Verfahren (§§ 1025 ff) möglich. Diese Bestimmungen des 10. Buches der ZPO sind aber, wie die amtliche Begründung zum Arbeitsgerichtsgesetzentwurf (S. 30) mit Recht betont, auch nach der Aenderung der ZPO durch die VO über das Verfahren in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten vom 13. 2. 1924 weniger auf die Bedürfnisse des Arbeitswesens zugeschnitten als auf die des kaufmännischen Lebens. „Der Gesichtspunkt der arbeitsgemeinschaftlichen Eigengerichtsbarkeit, der für die Uebung der Beteiligten leitend ist, kommt in ihnen nicht zum Ausdruck. Die ZPO kennt infolgedessen an sich nur die Möglichkeit des Ausschlusses der Gerichtsbarkeit durch einen — sachlichen und förmlichen Einschränkungen unterworfenen — Vertrag der Streitparteien selbst. Die für das neue Arbeitsrecht viel wichtigere Möglichkeit des Ausschlusses der Arbeitsgerichtsbarkeit durch Tarifvertrag mit Wirkung für die einzelnen Mitglieder der Tarifvertragsparteien ist in der ZPO nicht ausdrücklich vorgesehen. Schrifttum und Rechtssprechung haben sich allerdings über eine strenge Auslegung der §§ 1025 ff. ZPO hinweggesetzt und die Möglichkeit des Abschlusses von Schiedsverträgen in Tarifverträgen mit Wirkung für die Parteien der Einzelarbeitsverträge anerkannt.[1]) Allein diese Auslegung der ZPO ist doch nur ein Notbehelf unter dem Zwang der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung".[2]) Wie die EntwBegr. aaO. weiter zutreffend feststellt, stehen auch die Vorschriften der ZPO über die Bestimmung der Schiedsrichter nicht im Einklang mit der Uebung des Arbeitslebens, die mehr und mehr der Bildung ständiger Schiedsgerichte zuneigt.

B. Diesen in der Praxis aufgetretenen Bedürfnissen trägt das Arbeitsgerichtsgesetz durch Schaffung der Institute des Schiedsvertrages, des Gütevertrages und des Schiedsgutachtenvertrages Rechnung (1); von ihnen schließt jedoch nur der Schiedsvertrag die Arbeitsgerichtsbarkeit völlig aus, so daß nur dieses Institut für die weitere Behandlung von Bedeutung ist (2).

1. Die genannten drei Rechtsinstitute interessieren einmal in ihrer sachlichen Wirkung, d. h. inwieweit sie die Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließen (a), sodann in ihrem persönlichen Umfang, welche Streitparteien sie untereinander vereinbaren können (b).

a. Schiedsvertrag, Gütevertrag und Schiedsgutachtenvertrag sind die gesetzgewordene Erfüllung der in der Praxis aufgetretenen Bedürfnisse. Um eine rechtlich zweifelsfreie Regelung zu schaffen, war es notwendig, den Boden des 10. Buches der ZPO zu verlassen und diese Materie selbständig und erschöpfend zu regeln.

Der Abschluß eines Schiedsvertrages hat den völligen Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit für das von der Vereinbarung erfaßte Gebiet zum Zweck. Neben dem völligen Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit ist auch ein begrenzter Ausschluß des arbeitsgerichtlichen Verfahrens möglich und zwar entsprechend den aus der bisherigen

[1]) Vgl. dazu auch Meissinger in NZfA. 1921 Sp. 142 und die dort angeführte Literatur.

[2]) So die EntwBegr. S. 52: auch Buddeberg in SchlW. 1927 Sp. 253—254; Denecke in SchlW. 1928 Sp. 41.

Uebung sich ergebenden Bedürfnissen nach zwei Richtungen: Einmal soll im arbeitsgerichtlichen Entscheidungsverfahren das Güteverfahren durch die Tätigkeit vereinbarter Gütestellen ersetzt werden dürfen, denen die Vereinbarungsparteien mitunter größeres Vertrauen entgegenbringen. Außerdem sehen Tarifverträge häufig Vorverfahren vor einer vereinbarten Stelle für die Fälle vor, in denen die Entscheidung einer Arbeitsstreitigkeit von der Vorentscheidung einer bestimmten Tatfrage abhängt. Diese Vorentscheidung kann statt durch das Arbeitsgericht durch das Schiedsgutachten einer vereinbarten Stelle erfolgen, ohne daß durch die getroffene Vereinbarung die Arbeitsgerichtsbarkeit für die Entscheidung der Streitigkeit selbst ausgeschlossen wird.

Der Zweck eines Schiedsvertrages ist es also, für den in Betracht kommenden Rechtsstreit das arbeitsgerichtliche Verfahren gänzlich auszuschließen, um statt dessen ein Entscheidungsverfahren vor der vereinbarten Stelle stattfinden zu lassen.[3]) Der Notwendigkeit, auf das arbeitsgerichtliche Verfahren zurückgreifen zu können, wenn die Durchführung des Schiedsvertrags aus irgendeinem Grunde unmöglich ist, wird durch die prozeßhindernde Einrede des Schiedsvertrages mit den gleichen Wirkungen wie in § 274 Nr. 3 ZPO genügt.

Aehnlich, wenn auch ihren Zwecken entsprechend anders, sind Gütevertrag und Schiedsgutachtenvertrag geregelt.

b. Das Gesetz will also alle Möglichkeiten des Ersatzes der Arbeitsgerichtsbarkeit durch Bildung und Tätigwerden vereinbarter Stellen umfassen. Es berücksichtigt daher neben den im Arbeitsleben üblichen tariflichen Vereinbarungen dieser Art auch die Einzelvereinbarungen. Andererseits läßt das Gesetz im Rahmen des Tarifvertrages sowohl Vereinbarungen, die von den Tarifvertragsparteien mit Wirkung für die Parteien der Einzelarbeitsverträge geschlossen werden, als prozeßrechtlich wirksam zu. Es sind also Schiedsverträge und Vereinbarungen von Vorverfahren im Rahmen eines Einzelvertrages auch Vereinbarungen, die von den Tarifvertragsparteien keiten aus ihm ebenso möglich, wie solche Vereinbarungen in Tarifverträgen zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgebervereinigungen und Arbeitnehmervereinigungen für die Streitigkeiten aus dem Tarifvertrage oder aus den nach dem Tarifvertrage sich regelnden Einzelarbeitsverträgen.[4])

---

[3]) Von dem Schiedsvertrag in Arbeitsstreitigkeiten zu scheiden ist die Vereinbarung eines an sich örtlich unzuständigen Arbeitsgerichts gemäß § 48 Abs. 2 ArbGG.; denn hier liegt kein Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit vor. Diese Vereinbarung ist abschließend und teilweise abweichend von den Vorschriften über den Schiedsvertrag in § 48 Abs. 2 ArbGG. geregelt.

[4]) Alle diese Verträge haben mit Vereinbarungen von Schlichtungsstellen zum Zwecke der Schlichtung (Art. I § 3 der VO. über das Schlichtungswesen vom 30. 10. 1923 — RGBl. I S. 1043 — § 9 der 2. AusfVO. zur SchlVO. vom 29. 12. 1923 — RGBl. I 1924 S. 9) nichts zu tun. In vielen Tarifverträgen sind diese beiden Rechtseinrichtungen nicht genügend gegeneinander abgegrenzt; tarifvertragliche Schiedsgerichte werden mitunter als Schlichtungsstellen, tarifvertragliche Schlichtungsstellen als Schiedsgerichte bezeichnet. Dieses wird auch vielfach gerügt, vgl. Anthes in Arbeitgeber 1927 S. 452; Wissel in Arbeits-

2. Nur der Schiedsvertrag hat den völligen Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit zur Folge und verbietet im Einzelfall ein Tätigwerden der Arbeitsgerichte. Güte- und Schiedsgutachtenvertrag zielen dagegen auf ein Verfahren vor den Arbeitsgerichten hin und wollen ihm nur Teile bzw. die Entscheidung über Einzelfragen entziehen, um sie außerhalb des behördlichen Verfahrens zu regeln, sie wollen aber nicht die Entscheidung des ganzen Rechtsstreits den Arbeitsgerichten entziehen.

Im Rahmen dieser Untersuchung interessiert daher nur der Schiedsvertrag, mit dessen gesetzlicher Regelung im einzelnen sich zu befassen die nächste Aufgabe ist.

In welchen Fällen und unter welchen Voraussetzungen der Abschluß eines Schiedsvertrages zulässig ist, bestimmt § 91 ArbGG.

Das streitige Rechtsverhältnis kann entweder ein Tarifvertrag oder ein Einzelarbeitsvertrag sein. Für beide gilt nach Abs. 2 des § 91 ArbGG, daß die Parteien dieses streitigen Rechtsverhältnisses allgemein oder für den Einzelfall — auch im voraus — einen Schiedsvertrag schließen, also die Tarifparteien unter sich im Bezug auf den Tarifvertrag für die zwischen ihnen möglichen Gesamtrechtsstreitigkeiten des § 2 Ziff. 1 ArbGG, ferner Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Bezug auf den Einzelarbeitsvertrag und die sich daraus ergebenden Einzelstreitigkeiten, d. s. die Dienststreitigkeiten des § 2 Ziff. 2 ArbGG. Der zweite Absatz des § 91 ArbGG behandelt also die Fälle, in denen die Vertragsparteien auch zugleich die Streitparteien sind.[5]) Unzulässig ist aber eine im Einzelarbeitsvertrag ge-

---

gericht 1928 Sp. 51; D e n e c k e in SchlW. 1928 Sp. 42 u. 102; M e i s s i n g e r bei K a s k e l IV S. 180; auch EntwBegr. S. 31; der R e i c h s a r b e i t s m i n i s t e r hat daher im RABl. 1928 AT. S. 100 ff. Richtlinien für die Vereinbarung von Schlichtungsstellen und Schiedsgerichten in Tarifverträgen aufgestellt. Die Grenze ist jedoch durch den Gesetzgeber zweifelsfrei gezogen: Schlichtung ist Hilfe zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen (Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen), vereinbarte Schlichtungsstellen dienen lediglich dieser Vertragshilfe, die sonst Aufgabe der Schlichtungsbehörden ist. Vereinbarte Schiedsgerichte sind im Gegensatz hierzu Organe der Rechtsprechung. Sie haben bestehendes Arbeitsvertragsrecht anzuwenden und auszulegen, über Rechtsfragen zu entscheiden, die mangels einer solchen Vereinbarung von den Gerichten entschieden werden müssen. Es ist also streng zu scheiden zwischen Interessenstreitigkeiten, die auf eine kollektive Regelung des Arbeitsverhältnisses in Form des Abschlusses von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen gehen und vor den Schlichtungsstellen ausgetragen werden, und zwischen den Rechtsstreitigkeiten, die rechtlicher Entscheidung unterliegen. Parteien der Rechtsstreitigkeiten können die Parteien von Gesamtvereinbarungen u n d Parteien der Einzelarbeitsverträge sein, während die Schlichtung ausschließlich auf die Austragung der Streitigkeiten über den Abschluß von Gesamtvereinbarungen der sog. Gesamtstreitigkeiten beschränkt ist; mit anderen Worten: Einzelstreitigkeiten, d. h. Streitigkeiten zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und seinem Arbeitnehmer aus dem Einzelarbeitsverhältnis sind einer Schlichtung im Sinne der SchlVO. nicht fähig.

[5]) Für die Streitigkeiten der Einzelvertragsparteien wird allerdings in persönlicher Beziehung eine Einschränkung insofern getroffen, als nur solche Arbeitnehmer in Einzelarbeitsverträgen einen Schiedsvertrag für die sich aus ihm ergebenden Streitigkeiten schließen können, welche Angestellte sind und deren Jahreseinkommen die im Angestelltenversicherungsgesetz vorgesehene Grenze für die Versicherungspflicht überschreitet.

troffene Vereinbarung eines schiedsgerichtlichen Verfahrens für alle Streitigkeiten nach § 2 Ziff. 2 ArbGG, bei denen die beteiligten Arbeitnehmer Arbeiter oder nach dem Angestelltenversicherungsgesetz versicherungspflichtige Angestellte sind.[6]) Neben dieser durchaus geläufigen Regelung bestimmt jedoch der Absatz 1 des § 91 ArbGG, daß für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis, das sich nach einem Tarifvertrage bestimmt, die Parteien des Tarifvertrages einen Schiedsvertrag schließen können. Die Tarifvertragsparteien regeln in dem sog. normativen Teile des Tarifvertrages die Arbeitsbedingungen, die für sämtliche Arbeitsverträge im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages maßgebend sind. Nach § 1 der VO über Tarifverträge vom 23. 12. 1918 sind die so vereinbarten Arbeitsbedingungen unabdingbar und mit automatischer Wirkung ausgestattet. Zu den eigentlichen unabdingbaren Arbeitsbedingungen gehören die Bestimmungen, welche die gegenseitigen Leistungen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers regeln, wie Art, Dauer und Verteilung der Arbeit, Höhe und Zahlung des Lohnes, Urlaub usw. Ihre Erfüllung kann von beiden Parteien des Arbeitsvertrages gegenseitig beansprucht werden und somit Gegenstand bürgerlicher Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sein.

Für solche Rechtsstreitigkeiten können nach § 91 Abs. 1 Satz 1 ArbGG die Tarifvertragsparteien mit bindender Wirkung für die Parteien des Arbeits- oder Lehrverhältnisses — also soweit Parteien des Tarifvertrages Verbände sind, für deren Mitglieder — im Tarifvertrage vereinbaren, daß die im Arbeitsgerichtsgesetze geregelte Arbeitsgerichtsbarkeit ausgeschlossen und statt ihrer ein Schiedsgericht zur Entscheidung solcher Streitigkeiten berufen sein soll.[7]) Eine derartige im Tarifvertrage geschlossene Vereinbarung ist naturgemäß immer eine „allgemeine" und „im voraus" getroffene, nicht eine „für den Einzelfall" sondern für alle einschlägigen Einzelfälle oder wenigstens Gruppen von ihnen getroffene (vgl. Abs. 2 des § 91 ArbGG). Sie muß nach der Vorschrift des § 91 Abs. 1 Satz 1 ArbGG eine „ausdrückliche" sein.

Durch die Vereinbarung der Tarifvertragsparteien über schiedsgerichtliche Entscheidungen kann an sich nur diese selbst, und, soweit sie wirtschaftliche Vereinigungen oder Verbände sind, außerdem ihre

---

[6]) Daß eine solche Vereinbarung nur für die Angestellten, welche ein hohes Gehalt beziehen, für zulässig erklärt worden ist, hat seinen Grund offenbar darin, daß die Tätigkeit solcher Angestellten häufig eine eigenartige und qualifizierte ist, weswegen es beide Parteien für angezeigt halten, die Entscheidung von Streitigkeiten solchen Personen anzuvertrauen, die besondere Kenntnisse auf dem Berufsgebiet des beteiligten Arbeitnehmers haben.

[7]) Im Gegensatz zu Absatz 2 des § 91 ArbGG. sind die Vertragsparteien des Schiedsvertrags in Absatz 1 nicht dieselben wie die Streitparteien. In einem Tarifvertrage können somit zwei Arten von Schiedsverträgen geschlossen werden: Ein Schiedsvertrag für Streitigkeiten der Tarifvertragsparteien aus dem Tarifvertrage (§ 91 Abs. 2 Satz 1 ArbGG.) und ein Schiedsvertrag für Streitigkeiten der von dem Tarifvertrage erfaßten Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus dem Einzelarbeitsverhältnis (§ 91 Abs. 1 ArbGG.). Der Tarifvertrag kann beide Schiedsverträge enthalten; häufig finden sich beide in derselben Tarifvertragsbestimmung.

Mitglieder gebunden werden. Der Gesetzgeber hat es auch nicht für gerechtfertigt erachtet, die Wirksamkeit des Ausschlusses der Arbeitsgerichtsbarkeit durch einen in einem Tarifvertrage abgeschlossenen Schiedsvertrag auch auf die sog. Außenseiter zu erstrecken, d. h. auf solche Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag kraft Allgemeinverbindlichkeitserklärung Geltung hat. (§ 91 Abs. 1 S. 2 ArbGG.)

Dem Wunsche der Parteien des Schiedsvertrages, daß als Schiedsgericht eine schon bestehende Behörde oder Einrichtung tätig werde, wird in § 93 Abs. 2 ArbGG Rechnung getragen. Das Gesetz verlangt lediglich, daß diese als Schiedsstelle vereinbarte Behörde eine den Vorschriften des § 93 Abs. 1 ArbGG entsprechende Zusammensetzung hat, d. h. aus einer gleichen Zahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern besteht, wobei Unparteiische ihm angehören können. Allerdings müssen sich die Parteien in derartigen Fällen vergewissern, ob die betreffende Behörde oder Einrichtung gewillt und nach ihren Dienstanweisungen in der Lage ist, die ihr zugedachte Aufgabe zu übernehmen. Eines ist selbstverständlich, daß eine Arbeitsgerichtsbehörde niemals als eine Behörde oder Einrichtung im Sinne des § 93 Abs. 2 ArbGG gelten kann, da zu dem Wesen des Schiedsvertrages gerade der Ausschluß der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit gehört. Ebensowenig kann eine besondere Kammer dieses Arbeitsgerichts wirksam als Schiedsgericht vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung wäre schlechthin ungültig.[8]) Das gleiche gilt, wenn lediglich die Zuständigkeit der besonderen Fachkammern, nicht aber die staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit als solche ausgeschlossen werden soll.[9]) Da die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden gegenüber den ordentlichen Gerichten gemäß § 2 Abs. 1 ArbGG eine ausschließliche ist, können ordentliche Gerichte ebenfalls nicht als Schiedsgerichte vereinbart werden.[10])

II. Bei Untersuchung des in diesem Teil aufgeworfenen Problems, welche Besonderheiten sich für die arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen aus einem Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit

---

[8]) LArbG. Berlin vom 1. 2. 1928 in SV. 1928 S. 77; Flatow-Joachim, ArbGG., Anm. 1 zu § 4, S. 69 und Vorbem. zu § 91, S. 460; Dersch-Volkmar, ArbGG., Anm. 6a zu § 91, S. 666; Schmincke-Sell, ArbGG., Anm. 4 zu § 91, S. 446. Der Schiedsvertrag kann auch einen Instanzenzug vorsehen. Die Vereinbarung eines tariflichen Schiedsgerichts als Berufungsgericht für Entscheidungen des Arbeitsgerichts ist nicht zulässig; ebenso Flatow-Joachim, ArbGG., Anm. 6c zu § 91, S. 470; Schmincke-Sell, ArbGG., Anm. 4 zu § 91, S. 446; Dersch-Volkmar, ArbGG., Anm. 6a zu § 91, S. 666 (anders in der 1. Aufl.); Meissinger bei Kaskel IV S. 185.

[9]) ArbG. Berlin vom 13. 12. 1927 in SV. 1928 S. 53.

[10]) Auf Form und Verfahren der Schiedsgerichte auf die notwendigen Vorschriften, die zur Einhaltung bestimmter Einrichtungen zwingen, um nicht Willkür eintreten zu lassen, ferner auf den Schiedsspruch, der das Ende des schiedsgerichtlichen Verfahrens bildet, seine Wirkung und Vollstreckbarkeit, seine Rechtsnatur und Angreifbarkeit braucht in diesem Zusammenhange nicht eingegangen zu werden, da diese Fragen jedem Schiedsverfahren eigen sind und für die Frage der durch das arbeitsgerichtliche Schiedsverfahren bewirkten Besonderheiten in der Behandlung der unerlaubten Handlungen unerheblich sind.

durch Schiedsvertrag ergeben, ist zuvor die Frage zu prüfen, ob die Zuweisung von Streitigkeiten an eine Schiedsinstanz wirksam auch für Ansprüche aus arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen erfolgen kann. Zunächst ist hierbei von den beiden Möglichkeiten auszugehen, daß eine ausdrückliche Zuweisung der unerlaubten Handlungen zur Zuständigkeit des vereinbarten Schiedsgerichts erfolgt ist (A), oder daß dieses nicht der Fall ist, sondern nur eine mehr oder weniger allgemein gehaltene Wendung die Kompetenz der Schiedsgerichte bestimmt (B).

A. Für die Fälle, in denen eine solche Vereinbarung, sei es in Tarifverträgen, sei es im Einzelarbeitsvertrage für ihre Parteien ausdrücklich getroffen wird, in denen also auch die Entscheidung für Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen ausdrücklich den Schiedsstellen zugewiesen wird, kann kein Zweifel bestehen. Denn die arbeitsrechtlichen Ansprüche aus unerlaubten Handlungen unterscheiden sich ihrer Rechtsnatur nach in keiner Weise von den eigentlichen Arbeitsvertragsstreitigkeiten, es sind bürgerliche Rechtsstreitigkeiten des Arbeitslebens.[11])

B. Wie aber, wenn eine ausdrückliche Regelung nicht erfolgt ist, sondern wie so häufig, allgemein Streitigkeiten unter den Parteien einem Schiedsgericht zur Entscheidung zugewiesen werden?

Hierbei sind die drei Fälle zu unterscheiden, daß es sich einmal um Streitigkeiten der Tarifvertragsparteien untereinander im Bezug auf den Tarifvertrag und seinen Bestand handelt (1), zum anderen daß es sich um Streitigkeiten der Einzelvertragsparteien handelt, für die der Einzelvertrag selbst diese allgemeine Schiedsklausel enthält (2), zum dritten, daß es sich wiederum um die Streitigkeiten der Einzelvertragsparteien handelt, für die die Schiedsklausel jedoch schlecht und ungenau von ihren Verbänden im Tarifvertrage getroffen wurde (3).

1. Nehmen wir den Regelfall an, in dem der Tarifvertrag schlecht und ungenau die „Streitigkeiten aus dem Tarifvertrage" einer Schiedsinstanz zuweist.[12]) Zweifelsfrei steht dann fest, daß

---

[11]) So auch Flatow-Joachim, ArbGG., Anm. 8 zu § 91, S. 473; Schmincke-Sell, ArbGG., Anm. 1d zu § 91, S. 445; Denecke in SchlW. 1928 Sp. 48.

Als eine solche ausdrückliche Klausel wäre z. B. die Bestimmung des § 10 des Tarifvertrages für die Metallindustrie des unteren Kreises Solingen (abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband des unteren Kreises Solingen einerseits, dem Christlichen Metallarbeiterverband und dem Deutschen Metallarbeiterverband andererseits, Abschlußdatum 7. 10. 1927, gültig ab 1. 10. 1927, erneuert am 1. 5. 1929) anzusehen, welche besagt:

> „Streitigkeiten, die aus der Durchführung und Auslegung dieses Vertrages oder aus anderen Ursachen im Betriebe entstehen, sind zunächst durch Verhandlungen zwischen Betriebsleitung (Meister, Abteilungsleiter, Betriebsleitung) und dem betreffenden Arbeiter zu regeln. Wird dabei keine Einigung erzielt, so kann die gesetzliche Arbeitervertretung nebst den Gewerkschaftsvertretern hinzugezogen werden. Wird auch dann eine Verständigung nicht erreicht, so werden die Streitigkeiten durch das Einigungsamt der Tarifparteien entschieden . . ."

[12]) Vgl. hierzu Anthes in Arbeitgeber 1927 S. 453, welcher meint, daß eine solche Bestimmung wegen ihrer Unklarheit nicht den Erfordernissen des § 91 ArbGG. entspricht („ausdrücklich") und daher die Arbeitsgerichtsbarkeit gar nicht

sicherlich für alle Vertragsansprüche die Arbeitsgerichtsbarkeit ausgeschlossen wird. Das gleiche gilt aber auch für Ansprüche, welche aus der Verletzung allgemeiner, also nicht vertraglicher Rechtspflichten abgeleitet werden, insbesondere also für Ansprüche aus unerlaubten Handlungen. Die Entscheidung darüber, ob dieser Anspruch gerechtfertigt ist, wird in aller Regel eine Auseinandersetzung mit den besonderen Fragen gerade des Tarifvertrages selbst und der von ihm getroffenen Regelung notwendig machen, denn in solchen Fällen pflegt zumeist neben dem Anspruch aus der unerlaubten Handlung auch der Vertragsanspruch aus Tarifbruch vorzuliegen. Der Zweck der Schiedsabrede ist es aber, durch die Zuweisung der „Streitigkeiten aus dem Tarifvertrage" an die Schiedsinstanzen dem Bedürfnis nach einer zumeist beschleunigten Entscheidung von Streitfällen, welche das Eingehen auf den Tarifvertrag erforderlich oder mindestens wünschenswert erscheinen lassen, unter Mitwirkung im Spezialgewerbe erfahrener Personen Rechnung zu tragen. Diesem Sinn und Zweck der Vereinbarung entsprechend muß die Bestimmung des Tarifvertrages dahin ausgelegt werden, daß neben Streitigkeiten über Vertragsansprüche aus dem Tarifvertrage auch Streitigkeiten über außertarifliche Ansprüche, deren Beurteilung aber die Prüfung von Tarifabreden voraussetzt, der Entscheidung im Schiedsverfahren unterliegen sollen. Es darf sich natürlich bei den Ansprüchen aus unerlaubten Handlungen, gerade weil sie zwischen Tarifvertragsparteien bestehen, nur um solche unerlaubte Handlungen handeln, die, wäre ein Schiedsvertrag nicht geschlossen, nach § 2 Ziff. 1 ArbGG der Arbeitsgerichtsbarkeit unterstehen würden. Dann kann aber die Wirksamkeit eines Schiedsvertrages mit Wirkung auch für sie gemäß § 91 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG nicht bezweifelt werden.[13])

2. Das gleiche gilt aus denselben Gründen entsprechend für die Streitigkeiten der Einzelvertragsparteien, wenn ein Schiedsvertrag nach § 91 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG zwischen den Einzelvertragsparteien die obengenannte ungenaue Klausel enthält. Auch ihre Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, sind von einem Schiedsgericht zu entscheiden, weil auch für sie in aller Regel eine Auseinandersetzung mit den besonderen Fragen des Einzelarbeitsvertrages erforderlich sein wird.

---

ausschließt; ebenso Denecke in SchlW. 1928 Sp. 43; ähnlich auch Meissinger bei Kaskel IV S. 191; doch hat das RAG. (Urteil vom 21. 3. 1928 in BenshS. Bd. 2 S. 269) entschieden, daß die Wirksamkeit einer Schiedsklausel nicht vom Gebrauch bestimmter Worte abhängig sei. Sie müsse nur erkennen lassen, daß die von den Parteien bezeichnete Schiedsstelle auch wirklich zur Entscheidung über die gerade streitigen Rechte oder Rechtsverhältnisse berufen sei. Auch bei zweifelhafter Fassung sei die Absicht der Tarifparteien auf völligen Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit als möglich zu unterstellen. Hiergegen erhebt Meissinger bei Kaskel IV S. 192 nicht ganz unberechtigte Bedenken tarifpolitischer Art, da diese Auslegung unter Umständen über den tatsächlich durchdachten Willen der Tarifparteien hinausgehe.

[13]) So auch Flatow-Joachim, ArbGG., Anm. 10 zu § 91, S. 474; Bedenken äußert Meissinger bei Kaskel IV S. 192.

3. Handelt es sich aber um einen Streit zwischen Einzelvertragsparteien, also zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aus unerlaubter Handlung im Sinne des § 2 Ziff. 2 ArbGG und ist für diese Parteien ein Tarifvertrag maßgebend, wonach für Streitigkeiten „aus dem Tarifvertrage" die arbeitsgerichtliche Zuständigkeit durch die schiedsgerichtliche ersetzt ist, so dürfte die Rechtslage anders zu beurteilen sein. Zwar gibt das Reichsarbeitsgericht der in der Praxis üblichen, völlig unzulänglichen Kompetenzbestimmung der tariflichen Schiedsstellen für „Streitigkeiten aus dem Tarifvertrage" auch die Auslegung, daß es sich dabei nicht nur um Streitigkeiten über die Auslegung des Tarifvertrages unter den Tarifparteien selbst, d. h. um die sog. Gesamtauslegungsstreitigkeiten handelt, sondern daß darüber hinaus auch Streitigkeiten aus dem tarifgebundenen Arbeitsvertrage zu verstehen sind.[14] Folgt man dem Reichsarbeitsgericht, dann kann sich der die Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrage regelnde Schiedsvertrag nur auf diejenigen Einzelstreitigkeiten beziehen, die sich gerade aus der Anwendung des Tarifvertrages auf den Arbeitsvertrag ergeben. Da der Tarifvertrag nach § 1 TVO normativ nur die Arbeitsbedingungen für die Einzelvertragsparteien regelt, kann der in einem Tarifvertrage durch die zitierte ungenaue Klausel geschlossene Schiedsvertrag sich nur auf Streitigkeiten der Einzelvertragsparteien bezüglich dieser Arbeitsbedingungen beziehen, d. h. auf die typischen Einzelstreitigkeiten aus dem Vertrage, also nur auf die Vertragsstreitigkeiten. Das würde zur Folge haben, daß alle anderen außerhalb des Tarifvertrages im geltenden gesetzlichen Arbeitsvertragsrecht, in der Arbeitsordnung, in einer etwaigen sonstigen Betriebsvereinbarung oder auch im Einzelvertragsrecht selbst fußenden Streitigkeiten der Einzelvertragsparteien nicht vor das tarifliche Schiedsgericht, sondern vor die Arbeitsgerichtsbehörden gehören würden. Vor allem gilt das für Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen, die grundsätzlich außerkontraktliche Streitigkeiten sind. Gerade aus den Zweckmäßigkeitserwägungen, die oben die Erfassung der Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen zwischen den Tarifparteien durch die ungenaue Schiedsklausel des Tarifvertrages zuließen, ist das gegenteilige Ergebnis in diesem Falle zutreffend, da hier bei den Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen zwischen den Einzelvertragsparteien in den seltensten Fällen die Erörterung des Tarifvertrages, der doch die Schiedsklausel enthält, und seine Anwendung auf den Einzelarbeitsvertrag eine Rolle spielen wird.[15]

---

[14]) So wohl auch Flatow-Joachim, ArbGG., Anm. 5 zu § 91, S. 467, wenn sie sagen, daß der tarifliche Schiedsvertrag nach § 91 Abs. 1 ArbGG. überwiegend zum normativen Teil des Tarifvertrages gehört, denn nur aus dieser normativen Funktion kann sich eine solche Ansicht rechtfertigen.

[15]) Zustimmend Flatow-Joachim, ArbGG., Anm. 3 zu § 91, S. 463; Schmincke-Sell, ArbGG., Anm. 1 zu § 91, S. 445, welche die Möglichkeit des Ausschlusses der Arbeitsgerichtsbarkeit durch Schiedsvertrag im Wege des § 91 Abs. 1 ArbGG. für die Streitigkeiten der Einzelvertragsparteien aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhange stehen, um deswillen verneinen, weil sie keine Streitigkeiten „aus einem

Mothes-Günther (S. 45–46) bejaht die Zuständigkeit der tariflichen Schiedsgerichte unterschiedslos auch für Ansprüche der Einzelvertragsparteien aus unerlaubten Handlungen. Ihr Argument ist, „daß es unerlaubte Handlungen gibt, die so eng mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, wie z. B. fahrlässiges Beschädigen der Maschine, oder mit dem Tarifvertrage, wie z. B. Ausschreitungen beim Streik, daß es den Tarifvertragsparteien ganz unverständlich sein würde, wenn für diese Streitigkeiten nicht ihr Schiedsgericht zuständig wäre. Regelmäßig wird der Wille der Parteien dahin gehen, auch Ansprüche aus unerlaubten Handlungen vor ihre Schiedsgerichte zu bringen." Demgegenüber ist zu sagen, daß der Wille der Vertragsparteien, welcher in der ungenauen Klausel seinen Niederschlag gefunden hat, eben nicht ersichtlich ist. Dann haben sie es sich aber selbst zuzuschreiben, wenn die Klausel ihnen „unverständlich" ausgelegt wird.

Ich gebe zu, daß die hier vertretene Ansicht und die aus ihr folgende Trennung der Zuständigkeit für Vertrags- und Deliktsstreitigkeiten bei der großen Flüssigkeit der Grenzen nicht wünschenswert sein mag. Wollen aber die Tarifvertragsparteien den Schiedsvertrag nicht nur auf Streitigkeiten über die Anwendung des Tarifvertrages auf die Einzelarbeitsverträge beschränken, so ist der gegebene und wesentlich einfachere Weg doch immer der, die Meinungsverschiedenheit zu einer *Gesamtauslegungsstreitigkeit der Tarifvertragsparteien selbst* zu machen und in einem *für diese* eingesetzten Schiedsverfahren zu klären; denn der Zweck dieses Tarifschiedsverfahrens ist gerade der, die Auslegung des Tarifvertrages den vertragschließenden Parteien selbst in die Hand zu geben.[16])

Arbeitsverhältnis" sind, wie § 91 Abs. 1 ArbGG. sagt. Ich zweifle, ob diese Begründung ausreicht, da, wie bereits oben bemerkt, der Begriff des Arbeits*verhältnisses* nicht dem des Arbeits*vertrages* gleichzusetzen ist, Streitigkeiten „*aus* dem Arbeits*verhältnis*" also nicht nur *Vertrags*streitigkeiten sein müssen; ferner ist zu bedenken, daß § 2 Ziff. 2 ArbGG. in bezug auf die Zuständigkeit die Einzelstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, gleichberechtigt neben die eigentlichen Vertragsstreitigkeiten stellt.

Der innere Grund für die Richtigkeit der Ansicht scheint mir — wie oben ausgeführt — die gesetzliche Wirkung des Tarifvertrages auf den Einzelvertrag zu sein. Ich lege daher im Texte des § 91 Abs. 1 ArbGG. den Ton auf die Worte „das — d. i. auch soweit — sich (das Arbeitsverhältnis) nach dem Tarifvertrage bestimmt".

[16]) Auf keinen Fall kann m. E. die von *Mothes-Günther* a. a. O. herangezogene Wandlung in der Rechtsprechung des Reichsgerichts für die Zuständigkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte bei Vertrags- und Deliktsklagen zur Begründung der anderen Ansicht herangezogen werden. Das Reichsgericht hatte früher in mehreren Entscheidungen (vgl. RGZ. Bd. 41 S. 137; Bd. 87 S. 84) die Zuständigkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte für Ansprüche aus unerlaubten Handlungen verneint. Es hatte sogar in der Plenarentscheidung RGZ. Bd. 27 S. 385 verneint, daß bei zwei eng zusammenhängenden Ansprüchen, die zu demselben Klagantrag führen, bei denen aber der eine aus Vertrag, der andere aus unerlaubter Handlung herrührt, die Zuständigkeit des einen auch die des anderen begründe. Nur diese letzte Ansicht hat das Reichsgericht in RGZ. Bd. 106

III. Es bleibt noch übrig zu zeigen, inwieweit sich für die einzelnen Arten der arbeitsrechtlichen unerlaubten Handlungen in sachlicher oder persönlicher Beziehung prozessuale Besonderheiten aus der Vereinbarung eines Schiedsgerichts an Stelle der Arbeitsgerichtsbehörden ergeben.

Wir gehen auch hier wieder von der Einteilung des Gesetzes aus und prüfen die eigentlichen Arbeitssachen des § 2 ArbGG (A) und die Fälle der erweiterten Zuständigkeit nach § 3 ArbGG (B).

A. Bei Untersuchung der eigentlichen Arbeitsstreitigkeiten aus § 2 ArbGG ist in Anlehnung an das Gesetz einzugehen auf die Gesamtstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen zwischen tarifvertragsfähigen Parteien untereinander oder zwischen ihnen und Dritten — Ziffer 1 — (1), auf die Dienststreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen — Ziffer 2 — (2) und endlich auf die Gruppenstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen nur zwischen Arbeitnehmern im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis — Ziffer 3 — (3).

1. Für die Gesamtstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen des Kollektivrechts bietet die Schiedsvereinbarung keine Besonderheiten, soweit es sich nur um die Tarifvertragsparteien selbst handelt. Soweit diese Ansprüche von Verband zu Verband geltend gemacht werden, ist der Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit durch eine Schiedsklausel deshalb zulässig, weil hier die Tarifparteien zugleich Parteien des streitigen Rechtsverhältnisses im Sinne des § 91 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG sind. Da aber § 91 Abs. 2 ArbGG unter Ziffer 1 den Schiedsvertrag ohne Einschränkung für Rechtsstreitigkeiten nach § 2 Ziff. 1 ArbGG zuläßt, muß angenommen werden, daß ein solcher zwischen tarifvertragsfähigen Parteien sowie zwischen derartigen Parteien und Dritten für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus unerlaubten Handlungen, sofern es sich um Maßnahmen zu Zwecken des Arbeitskampfes oder um Fragen der Vereinigungsfreiheit handelt, geschlossen werden kann.[17]) Selbstverständlich kann hierbei nicht von einer Vereinbarung in einem Tarifvertrage die Rede sein, da nicht Tarifvertragsparteien, sondern nur tarifvertragsfähige Parteien und Dritte, zwischen denen kein Tarifvertrag besteht, in Frage kommen; zwischen ihnen ist also nur im Einzelfalle ein Schiedsvertrag denkbar.

2. Zu der Gruppe der Dienststreitigkeiten ist nichts besonderes zu bemerken. Sämtliche Streitigkeiten aus § 2 Ziff. 2 ArbGG

S. 32 gewandelt. Das sind aber einmal andere Fragen, als die hier untersuchten, außerdem handelt es sich um eine ganz andere Zuständigkeit als die hier geprüfte. Eine Auswertung dieser Entscheidungen scheint mir in diesem Zusammenhange nicht am Platze zu sein.

[17]) So auch Flatow-Joachim, ArbGG., Anm. 10 zu § 91, S. 474; Denecke in SchlW. 1928 Sp. 47; Meissinger bei Kaskel IV S. 188.

also auch die aus unerlaubten Handlungen, soweit sie mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, können der Entscheidung durch ein Schiedsgericht unterstellt werden.

In praxi ist jedoch zu prüfen, ob die Schiedsvereinbarung im Einzelvertrag oder im Tarifvertrag durch die Tarifvertragsparteien getroffen wurde. Denn handelt es sich um eine einzelvertragliche Vereinbarung, so gilt für sie in persönlicher Beziehung die Beschränkung des § 91 Abs. 2 Ziff. 2 ArbGG (vgl. oben S. 91–92). Haben jedoch die Tarifvertragsparteien mit Wirkung für die Einzelverträge die Schiedsklausel vereinbart, so ist der Kreis der Personen grundsätzlich unbeschränkt, d. h. es können auch Arbeiter und versicherungspflichtige Angestellte die Entscheidung ihrer Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen durch das tariflich vereinbarte Schiedsgericht verlangen. Jedoch gelten hier die beiden oben entwickelten Beschränkungen: Einmal sind nur solche Personen der Einzelvertragsstreitigkeiten berechtigt, das Schiedsgericht anzurufen, welche Mitglieder der den Tarifvertrag schließenden Verbände sind, zum anderen muß (vgl. oben S. 96 f.) verlangt werden, daß die Schiedsklausel des Tarifvertrages erkennen läßt, daß sie auch die Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen im Sinne des § 2 Ziff. 2 ArbGG durch das von ihr begründete Schiedsgericht entschieden wissen will.

3. Für die Gruppenstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern im Sinne des § 2 Ziff. 3 ArbGG ist nach dem Gesetz (§ 91 ArbGG) die Vereinbarung eines Schiedsgerichts nach § 91 ArbGG überhaupt unzulässig (a)[18], da aber sowohl die Entwurfsbegründung und noch heute das Gesetz in § 4 ausdrücklich von der Zulässigkeit einer Schiedsvereinbarung gerade für die Streitigkeiten aus § 2 Ziff. 3 ArbGG reden, ist zu untersuchen, worauf dieser Widerspruch beruht und wie er zu lösen ist (b).

a. Es ist zu scheiden der Fall, daß die streitenden Arbeitnehmer unter sich ein Schiedsgericht im Sinne der §§ 91 ff ArbGG vereinbaren wollen (α) und die andere Möglichkeit, daß für die Streitigkeiten der Arbeitnehmer untereinander die Tarifparteien im Tarifvertrage eine Schiedsklausel treffen (β).

α. Die Unmöglichkeit der Vereinbarung eines Schiedsgerichts gemäß den §§ 91 ff ArbGG durch streitende Arbeitnehmer unter sich, sei es für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus gemeinsamer Arbeit oder aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, folgt aus dem Absatz 2 des § 91 ArbGG. Dort ist die Ziffer 3 des § 2 ArbGG neben der Ziffer 1 und 2 nicht genannt und wie der Bericht des Sozialpolitischen Ausschusses ergibt, mit Absicht fortgelassen, weil diese

[18]) So allgemein: vgl. Flatow-Joachim, ArbGG., Anm. 3 zu § 91, S. 464; Schmincke-Sell, ArbGG., Anm. 1a zu § 91, S. 444; Anthes in Arbeitgeber 1927 S. 454; Meissinger bei Kaskel IV S. 186.

Streitigkeiten nicht durch ein Schiedsgericht im Sinne der §§ 91 ff. ArbGG entschieden werden sollen.[19])

β. Ebenso unzulässig ist auch eine t a r i f l i c h e Schiedsklausel für Streitigkeiten der Arbeitnehmer untereinander im Sinne der Ziffer 3 des § 2 ArbGG.[20]) Handelt es sich um Streitigkeiten aus einem Gruppenakkord („aus gemeinsamer Arbeit"), dann sind die Arbeitgeber hieran unbeteiligt und der Tarifvertrag wird nach den Grundsätzen über Verträge zu Lasten Dritter gar nicht eingreifen können. Handelt es sich um Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen zwischen Arbeitnehmern im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, etwa um die Verdrängung eines Unorganisierten durch die organisierten Arbeitskollegen (vgl. oben S. 85—86), dann kommen tarifliche Schiedsgerichte ebensowenig in Betracht, wie bei den ausdrücklich ausgenommenen Außenseitern im Falle einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages.

Das Ergebnis rechtfertigt sich wiederum auch nach der allgemeinen Gesetzesterminologie, da es sich nicht um Streitigkeiten a u s dem Arbeitsverhältnis handelt;[21]) hat man dieser Begründung gegenüber dieselben oben S. 96 Anm. 15 geäußerten Bedenken, so wird es gestützt durch die Erwägung, daß es unvorstellbar ist, daß die Tarifvertragsparteien — also die Arbeitgeber- u n d die Arbeitnehmerseite — in einem Vertrage miteinander über Streitigkeiten bestimmen, die nur zwischen Arbeitnehmern untereinander entstehen können.

b. Eigenartig berührt nun, daß sowohl der § 4 ArbGG ausdrücklich die Zulässigkeit eines Schiedsvertrages nach den §§ 91 ff ArbGG für die Ziffern 1—4 des § 2 ArbGG — also auch für die Ziffer 3 — zuläßt, als auch daß die EntwBegr (S. 60) ausdrücklich sagt: „Schiedsverträge sind in a l l e n zur Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit gehörenden bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zulässig, a u c h i n b ü r g e r l i c h e n R e c h t s s t r e i t i g k e i t e n n a c h § 2 N r. 3 d e s E n t w u r f e s." Die Fassung des § 4 ArbGG beruht jedoch auf einem offenbaren redaktionellen Versehen, während die EntwBegr. schon richtig ist, eben vom Standpunkte des

---

[19]) Arbeitnehmer untereinander können für ihre arbeitsrechtlichen Streitigkeiten (§ 2 Ziff. 3 ArbGG.) auch kein Schiedsgericht nach den §§ 1025 ff. ZPO. vereinbaren. Das ergibt sich aus der ausschließlichen Tendenz des Arbeitsgerichtsgesetzes gegenüber allen anderen Verfahrensvorschriften. Die Entw.Begr. sagt zudem mit aller Deutlichkeit, daß das Arbeitsgerichtsgesetz bei der Regelung des Schiedsvertragswesens den Boden des 10. Buches der ZPO. verlassen und diese Materie selbständig und erschöpfend geregelt hat. Damit hat also das Arbeitsgerichtsgesetz die Vorschriften der ZPO. über das Schiedsverfahren für Streitigkeiten arbeitsrechtlicher Natur überhaupt ausgeschaltet. Es gilt für sie nur die durch das Arbeitsgerichtsgesetz zugelassene Schiedsgerichtsbarkeit. Wenn daher das Arbeitsgerichtsgesetz für die Streitigkeiten der Arbeitnehmer untereinander (§ 2 Ziff. 3 ArbGG.) die Vereinbarung von Schiedsgerichten nicht zuläßt, so folgt daraus, daß ihnen auch ein Rückgriff auf die Vorschriften der ZPO. versagt ist.

[20]) aA. D e n e c k e in SchlW. 1928 Sp. 44.

[21]) So F l a t o w - J o a c h i m, ArbGG., Anm. 3 zu § 91, S. 464.

Entwurfs aus, heute aber nicht mehr zutrifft und daher nicht mehr beachtet werden darf.

Der Entwurf von 1926[22]) regelte die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden in der Ziffer 3 und 4 des § 2 wie folgt:

3. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Arbeitnehmern und ihren Mitgliedern aus dem Vereinigungsverhältnis mit Ausnahme der Auseinandersetzungsstreitigkeiten, und für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer Arbeit;
4. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus den §§ 86, 87 des Betriebsrätegesetzes.

Für diese Vorschriften bestimmte dann § 4 die Möglichkeit des Ausschlusses der Arbeitsgerichtsbarkeit mit denselben Worten, wie sie heute Gesetz sind.

Eben weil die Vorschrift des § 2 Ziff. 2 des Entwurfs neu und, wie man meinte (vgl. EntwBegr. S. 25), nach Aufhebung des § 152 Abs. 2 GewO notwendig war, wird ausdrücklich gesagt, daß auch für diese neuartigen Streitigkeiten aus dem Vereinigungsverhältnis ein Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit zulässig ist (vgl. EntwBegr. S. 53 und S. 60), um jeden Zweifel auszuräumen.

Diese Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für interne Verbandsstreitigkeiten ist dann vom Reichstag während der Beratungen über das Arbeitsgerichtsgesetz gestrichen worden, angeregt durch die Beschlüsse des 9. Ausschusses (Sozialpolitik) des Reichstags, welcher in seiner zweiten Lesung die Ziffer 3 des § 2 des Entwurfs strich und an ihre Stelle die Bestimmung der heutigen Ziffer 3 des § 2 setzte.[23]) An die Stelle der Ziffer 3 des § 2 des Entwurfs trat als Ziffer 3 jene Bestimmung, die heute Gesetz geworden ist, so daß die Ziffer 3 des § 2 in der heutigen Fassung eine ganz andere Zuständigkeit behandelt, als die des Entwurfs. Es wurde jedoch übersehen, als Folge dieses Beschlusses auch in § 4 den Hinweis auf § 2 Ziffer 3 zu streichen.[24])

B. Von den Fällen der erweiterten Zuständigkeit nach § 3 ArbGG ist in § 91 ArbGG nicht die Rede. Infolgedessen ist der Schiedsvertrag in Nichtarbeitssachen, für die die Arbeitsgerichte nur infolge ihres rechtlichen oder unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhanges mit einer Arbeitssache zuständig wären, unzulässig. Dieses wird auch allgemein anerkannt[25]) mit der Begründung, daß weder

---

[22]) Vgl. Drucksache Nr. 2065 des Reichstags, III. Wahlperiode 1924/26.

[23]) Vgl. Drucksache Nr. 2795 des Reichstags, III. Wahlperiode 1924/26, S. 6/7; vgl. auch den Bericht des 9. Ausschusses des Reichstags (Soziale Angelegenheiten), Drucksache Nr. 3019 des Reichstags, III. Wahlperiode 1924/26, S. 7 (1. Lesung, in der die Streichung der Ziffer 3 des § 2 des Entwurfs noch abgelehnt wurde) und S. 29 (2. Lesung, in der den Anträgen auf Streichung zugestimmt wurde).

[24]) Vgl. Aufhäuser-Nörpel, ArbGG., zu § 91, S. 107.

[25]) Vgl. Dersch-Volkmar, ArbGG., Anm. 4 zu § 91, S. 496/97.

§ 4 noch § 91 ArbGG den § 3 entgegen den sonstigen Gepflogenheiten des Gesetzes erwähne, und daß auch die schwierige Entscheidung über den rechtlichen und unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang für die meist aus Laien bestehenden Schiedsgerichte nicht geeignet sei. Baumbach (zu § 4 ArbGG) will wenigstens eine Schiedsklausel gemäß den Vorschriften der ZPO zulassen. Ich halte dies nicht für zweckmäßig, da die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes und der Zivilprozeßordnung über die Schiedsgerichtstätigkeit nicht miteinander vereinbar sind und daher Schwierigkeiten entstehen müssen, wenn die Schiedsklausel bezüglich der Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag selbst nach den Grundsätzen des ersten Gesetzes und bezüglich der anderen damit zusammenhängenden Ansprüche nach denen des letzteren behandelt werden.

Buchdruckerei Gutenberg (Heinrich Beenken), Berlin SW. 19

Lebenslauf.

Der Verfasser wurde am 4. April 1903 in Bielefeld (Westfalen) geboren. Nach vierjährigem vorbereitendem Besuch der Mittelschule trat er in das dortige humanistische Gymnasium ein; hieran schloß sich im weiteren Verlauf der Schulausbildung der Besuch der humanistischen Gymnasien in Essen a. d. Ruhr und Wiesbaden und schließlich des Kaiserin-Augusta-Gymnasiums in Berlin-Charlottenburg. Am letztgenannten Institut legte der Verfasser Ostern 1923 seine Reifeprüfung ab. Die damalige schlechte Wirtschaftslage (Inflationszeit) riet zunächst vom akademischen Studium ab und nötigte zur sofortigen Uebernahme einer praktischen Tätigkeit. Der Verfasser trat daher bei der Deutschen Bank in Berlin als Banklehrling ein und erwarb eine abgeschlossene Ausbildung in zweijähriger Lehrzeit. Sodann widmete er sich vom Sommer-Semester 1925 ab an der Universität Berlin dem Studium der Rechts- und Staatswissenschaften, bestand am 1. November 1928 die erste juristische Prüfung vor dem Prüfungsamt beim Kammergericht in Berlin und setzte zur Vertiefung seiner Kenntnisse sein Studium an der Universität Breslau bis zum Winter-Semester 1929/30 fort. Am 16. Mai 1930 bestand der Verfasser nach vorheriger Einreichung der vorstehenden Dissertation vor der Prüfungskommission der juristischen Fakultät der Universität Breslau das mündliche Doktorexamen.

Zur Zeit wird der Verfasser in Berlin als Referendar im Bezirke des Kammergerichts beschäftigt.